



Aalborg Universitet

AALBORG UNIVERSITY
DENMARK

EKKOfonden - en moderne totalinstitution

Nielsen, Vibeke Bak

Creative Commons License
Ikke-specificeret

Publication date:
2020

[Link to publication from Aalborg University](#)

Citation for published version (APA):
Nielsen, V. B. (2020). *EKKOfonden - en moderne totalinstitution*. Institut for Sociologi og Socialt Arbejde, Aalborg Universitet.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal -

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at vbn@aub.aau.dk providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

EKKOFonden

en moderne totalinstitution

Af Vibeke Bak Nielsen



AALBORG UNIVERSITET

EKKOFonden

en moderne totalinstitution

Af Vibeke Bak Nielsen



AALBORG UNIVERSITET

Kolofon

Titel:

EKKOFonden – en moderne totalinstitution

Udgivet af:

Institut for Sociologi og Socialt Arbejde
Aalborg Universitet

Online:

<https://vbn.aau.dk/da/persons/123784>

Copyright:

Vibeke Bak Nielsen

Illustration og opsætning:

Henrik Madsen

Tryk:

VesterKopi



Indholdsfortegnelse

Forord	5
Rapportens indhold og opbygning	7
Kapitel 1: EKKOfonden, baggrund og formål	9
EKKOfondens historien	11
Behovet for botilbud	14
EKKOfondens værdier og idealer	18
Kapitel 2: Undersøgelses- og analysedesign	21
Undersøgelsens erkendelsesteoretiske positioner	21
Undersøgelsesdesign	23
Indledende drøftelser af formålet med undersøgelsen	23
Praksisforskning	24
Opstartsseminar	25
Generaliserede forestillinger i komplekse organisationer	26
Undersøgelses spørgsmål	27
Undersøgelsens metoder	28
Følgegruppen	28
Desk research	29
Dokumentstudier	29
Deltagende observationer	29
Individuelle kvalitative interviews	31
Fokusgruppeinterviews	32
Analyse processer	34
Databehandlingen	34
Kapitel 3: Elementer i en pædagogisk praksis	40
Hverdagslivet	41
Spisesituationer som centrale settings i et hverdagsliv	41
Træning, støtte og kompensation i almindelige daglige funktioner	43
Gentagelsens pædagogik og medarbejderen som rollemodel	45
Hjemlighed	47
Atmosfære	49

Relationer og hjemlighed - et emotionelt anliggende	51
Relationer som fællesskab	54
Relationens bæredygtighed	55
Iscenesættelse af det autentiske sociale netværk	57
Omsorgen	59
Personetiske kompetencer	61
Etisk bevidsthed og dømmekraft	63
Opsamling	67
Kapitel 4: Dilemmaer i en pædagogisk praksis	69
Omsorg – udvikling	70
Den administrative servicering af kommunerne	78
Nærhed – distance	82
Kollegiale distinktionsprocesser	88
Opsamling	94
Kapitel 5: Konklusion	97
En institutionel totalløsning	98
Den pædagogiske praksis	100
Et phronetisk, humanistisk-etisk perspektiv	101
En udviklingsforståelse	102
En privat faglighed	104
Kapitel 6: Perspektivering - udfordringer og potentialer	106
Anvendt litteratur	114

Forord

Dette studie er gennemført i perioden 2017 - 2019 på foranledning af en henvendelse fra EKKOfonden til Institut for Sociologi og Socialt Arbejde ved Aalborg universitet med et ønske om en undersøgelse af deres pædagogiske praksis. Den empiriske undersøgelse gennemføres i foråret 2018 og rapporten skrives i 2019. Studiet er gennemført af Vibeke Bak Nielsen, socialrådgiver, ph.d. i socialt arbejde og adjunkt ved Institut for Sociologi og Socialt Arbejde og Christine Frisch Brændstrup, BSc. i antropologi, cand. scient. soc. og videnskabelig assistent. Rapporten er skrevet af Vibeke Bak Nielsen. Gennem hele rapporten skrives der "vi", da Christine Frisch Brændstrup i sin 7 måneders ansættelse under studiet har bidraget både i dataindsamlingen, udformningen af studiets design og dele af analyserne. Det ville have været svært at skrive denne rapport uden hendes stemme. Professor Lars Uggerhøj har været ansvarlig professor gennem hele studiet.

Jeg håber, at studiet giver EKKOfonden adgang til den dybere indsigt i deres pædagogiske praksis, der er blevet efterspurgt. Organisationer som EKKOfonden er dynamiske organisationer. De udvikler sig hele tiden. Beboernes behov, ressourcer og udvikling stiller krav til medarbejderne om hele tiden at udvikle praksis. EKKOfonden har i den periode, hvor forskningsprojektet er gennemført således også uafhængigt af forskningsprojektet udviklet og forfinet den pædagogiske praksis såvel som det organisatoriske rum for denne udvikling.

EKKOfonden står ikke stille. Det er en organisation i konstant bevægelse. Der er udviklingselementer både organisatorisk og i den pædagogiske praksis, som ikke slår empirisk igennem i denne undersøgelse, men som formentlig ville have slået igennem, såfremt vi havde gennemført undersøgelsen på et senere tidspunkt. Eksempelvis implementeres der i den periode, hvor forskningsprojektet gennemføres, et teamudviklingsprojekt – *High Performance Teams*.

Formålet med dette udviklingsprojekt har været at skabe bedre trivsel og medejerskab ved at understøtte de pædagogiske team-medlemmers nysgerrighed på hinanden og de forskellige både faglige og personlige kompetencer, der er i et team.

"Vi skal øge bevidstheden om, hvordan et team bliver bedre til at udnytte hinandens faglige kompetencer, individuelle styrker og forskelligheder optimalt." (Ledercitat, EKKOfondens Årsskrift, 2018)

I 2018 etablerer EKKOfonden således også en afdeling for kompetenceudvikling, som gennem relevant og praksisnær kompetenceudvikling, hvor fokus er på fælles sprog og tværfaglighed, skal sikre, at der altid er mulighed for at øge kvaliteten i de pædagogiske ydelser og fagligheden blandt medarbejdere og ledere.

I 2019 skærpes EKKOfondens fokus i forhold til borgerens selvbestemmelse og individualitet. Hvilket blandt andet slår igennem som et særligt fokus på både udviklingen af de fysiske rammer og den målrettede pædagogiske indsats, hvor der er mulighed for at skalere op og ned i de forskellige indsatser, så der altid arbejdes inden for den nærmeste udviklingszone (EKKOfondens Årsskrift, 2019). I 2019 øges også indsatsen for aktiviteter og beskæftigelse på de enkelte botilbud bl.a. ved etableringen af EKKOaktiv. EKKOaktiv er EKKOfondens aktivitets- og beskæftigelsesafdeling, som slår dørene op d.25. februar 2020.

Man kan ikke drikke af den samme flod to gange, ligesom det ikke er muligt at give et til en hver tid tidssvarende indblik i EKKOfondens praksis. Det har heller ikke været intentionen med dette forskningsprojekt. Intentionen har været at lave nogle nedslag i en pædagogisk praksis, som den empirisk træder frem på et givent tidspunkt. Nedslag, der kan sætte spot på nogle centrale elementer, mekanismer og processer i det felt og den praksis, hvor socialarbejdere møder nogle af de mest udsatte borgere i det danske samfund. Elementer, mekanismer og processer, der kan indgå som et videns-bidrag i en kritisk dialog og styrkelse af kvaliteten ikke bare i EKKOfondens pædagogiske praksis men i socialpsykiatrien generelt.

Det er mit håb, at medarbejdere og ledere i EKKOfonden, ved at have stillet deres pædagogiske praksis til rådighed gennem dette forskningsprojekter, bidrager til den kontinuerlige udvikling af en faglig referenceramme i socialt arbejde med en gruppe udsatte borgere med høj grad af kompleksitet i deres udsathed. En gruppe borgere, som historisk har befundet sig i marginaliserede og stigmatiserende positioner i det danske samfund.

Jeg vil gerne takke EKKOfonden for at have fået denne mulighed for at studere deres praksis ikke bare for EKKOfondens egen interesse men også generelt i styrkelsen af den socialpsykiatriske videns base. Jeg vil også gerne takke medarbejdere og beboere i EKKOfonden for at have stillet deres daglige arbejde, fortællinger, erfaringer og ikke mindst tid til rådighed i arbejdet med dette studie.

Tak til professor Lars Uggerhøj for tilliden. Den har betydet alt. Jeg skal også takke min familie, som endnu engang har måtte lide under mit mentale fravær i den periode, hvor rapporten blev skrevet færdig.

Rapporten dedikeres til Christian, som jeg for mange år siden var socialrådgiver for. Han skrev postkort til mig, når tilbuddene i psykiatrien blev for bøvlede for ham at være i, og han forsvandt ud på landevejene - *"Du er smuk - send flere penge!"* Han lærte mig det, jeg ved om livet på kanten af samfundets forståelser af det normale.

Vibeke Bak Nielsen

Rapportens indhold og opbygning

EKKOfonden - en moderne totalinstitution er et studie af EKKOfondens pædagogiske praksis i fondens botilbud og individuelt særligt tilrettelagte indsatser til en gruppe udsatte voksne borgere kendetegnet ved et komplekst samspil mellem sociale og helbreds-mæssige problemer (Benjaminsen m.fl., 2018). EKKOfonden er en selvejende erhvervsdrivende fond, og studiet er blevet til på baggrund af en henvendelse fra fonden til Institut for Sociologi og Socialt Arbejde ved Aalborg Universitet med et ønske om at undersøge, hvad fonden gør og lykkes med i den pædagogiske praksis.

Studiet identificerer en række elementer forstået som generaliserede forestillinger og betydningen af disse forestillinger, som former EKKOfondens pædagogiske praksis. Studiet skriver et *phronetisk humanistisk-etisk perspektiv* frem, som bl.a. tilbyder en udviklingsforståelse, der i højere grad end mål har fokus på indholdet i hverdagslivets meningsbærende og genkendelige interaktioner og aktiviteter. Hvor social arbejdernes personlige og menneskelige kompetencer er centrale i en omsorgsrelation, og omsorgens etiske dimension løftes frem som en forudsætning for udvikling.

En pædagogisk praksis, der samtidig er kendetegnet ved en række dilemmaer, som kommer til at udgøre forskellige barrierer for en egentlig fælles faglig referenceramme, styrkelse og forankring af medarbejdernes viden og kompetencer i et *phronetisk humanistisk-etisk perspektiv*.

Studiet kan karakteriseres som en eksemplarisk eller særlig case (Flyvbjerg, 2006) i den forstand, at den empirisk og analytisk illustrerer grundlæggende mekanismer i forholdet mellem både omsorg, udvikling og inddragelsen af forskellige videns- og aktivitetsformer i socialt arbejde med en gruppe af samfundets mest udsatte borgere, hvor betydningen af social arbejdernes personlige og menneskelige kompetencer i en phronetisk videns- og aktivitetsform har en central betydning i EKKOfondens generaliserede forestillinger om praksis.

Empiriske og analytiske illustrationer, der både læner sig op ad og kan bidrage til yderligere forskning både i forhold til, hvordan omsorg er muligt (Nissen og Engen, 2019), forholdet mellem omsorg og udvikling (Engen, 2014, 2017), omsorg og magt (Nissen og Engen, 2019) og betydningen af en phronetisk videns- og aktivitetsform i socialt arbejde (Ramussen, 2010; Hansen, 2019). Samtidig kan casens empiriske og analytiske konklusioner og illustrationer fra praksis indgå som et vidensbidrag i styrkelsen af kvaliteten i den del af socialpsykiatrien (Socialstyrelsen, 2019), der møder de mest udsatte borgere i det danske samfund.

I første kapitel redegøres der for baggrunden og formålet med studiet, EKKOfonden som leverandør af pædagogiske ydelser, EKKOfondens historie og organisation. Der

redegøres for målgruppen for EKKOfondens arbejde og det behov, EKKOfonden retter sine ydelser mod i den kommunale sagsbehandling og visitation. Afslutningsvis præsenteres EKKOfondens værdier og idealer for praksis.

I andet kapitel redegøres der for studiets undersøgelses- og analysedesign, hvor der er fundet inspiration i både et praksisforskningsdesign og den institutionelle etnografi. Der redegøres for anvendelsen af forskellige dataindsamlings metoder. Studiets undersøgelsesspørgsmål præsenteres, og der redegøres for studiets erkendelsesteoretiske positioner.

I kapitel tre rettes blikket indledningsvist mod hverdagslivet og hjemlighedens betydning i konstruktionen af botilbuddenes daglige pædagogiske praksis. Der zoomes ind på betydningen af de atmosfærer og strukturskabende settings (Wicker, 1987), beboerne tilbydes adgang til i den pædagogiske praksis, medarbejderne som rollemodeller og relationens betydning. Afslutningsvis rettes blikket mod omsorg, som en grundlæggende værdi i EKKOfondens praksis, og omsorgens særlige betydning i EKKOfondens generaliserede forestillinger om medarbejdernes kompetencer og forskellige videns- og aktivitetsformer i en pædagogisk praksis.

I kapitel fire rettes blikket mod de dilemmaer, der empirisk og analytisk identificeres i forholdet mellem omsorg og udvikling, nærhed og distance i relations arbejdet. Empirisk og analytisk identificeres der en privat form for faglighed og forskellige kollegiale distinktionsmekanismer (Monrad, 2016), der trækkes frem som barrierer for en egentlig fælles faglig referenceramme, styrkelse og forankring af medarbejdernes viden og kompetencer.

I kapitel fem skrives studiets konklusioner frem, og i kapitel seks forsøger vi at sætte konklusionerne ind i et større samfundsmæssig perspektiv ved både at trække nogle af de udfordringer frem, der kan identificeres i EKKOfondens pædagogiske praksis, spørge hvad EKKOfonden er for en organisation, og hvad socialt arbejde kan lære af EKKOfonden.

Vi veksler mellem at bruge begreberne "borger" og "beboer" på følgende måde: Vi bruger begrebet "borger", når vi refererer til en større samfundsmæssig sammenhæng eksempelvis borgerens kontakt med kommunen eller i situationer og sammenhænge, hvor der refereres til fællesskaber uden for EKKOfondens rammer. "Beboer" anvender vi således, når vi referer til situationer og sammenhænge, der primært er forankret i EKKOfondens botilbud.

Kapitel 1

EKKOfonden, baggrund og formål

Baggrunden for dette studie af EKKOfondens pædagogiske praksis er en henvendelse til Institut for Sociologi og Socialt arbejde ved Aalborg Universitet fra EKKOfonden, som ønsker en undersøgelse af, hvad det er, man i EKKOfonden gør og lykkes med i de pædagogiske indsatser med en gruppe af udsatte voksne. Borgere, som det har været vanskeligt at hjælpe andre steder.

Formålet med studiet er således at skabe viden om EKKOfondens pædagogiske arbejde med en gruppe borgere, som det erfaringsmæssigt kan være vanskeligt at hjælpe (Mik-Meyer, 2018). EKKOfonden ønsker med forskningsprojektet for det første at styrke organisationens egen bevidsthed om tilgange i det pædagogiske arbejde, organiseringen og ledelsen af arbejdet gennem mobilisering af forskningsbaseret viden om egen praksis. Samtidig ønsker fonden at bidrage med viden om, hvordan man i de sociale indsatser bedst hjælper en gruppe voksne, som historisk har befundet sig i marginaliserede positioner i samfundet (Bømler, 2012).

”Dette forskningsprojekt bliver det første store skridt i forhold til at udvikle Ekkofonden som videns virksomhed. Men et vigtigt aspekt er ligeledes, at vi ønsker at dele den nyerhvervede viden med andre socialarbejdere og aktører på området, så vi kan bidrage til udformningen af fremtidens socialpædagogiske indsatser” (Citat tidligere pædagogisk konsulent i EKKOfonden og tilknyttet forskningsprojektets følgegruppe, Lone Mortensen)

EKKOfonden tilbyder forskellige individuelt særligt tilrettelagte indsatser for voksne med svære psykiatriske problemstillinger, psykiske og fysiske funktionsnedsættelser og behov for støtte og træning i forhold til almindelige daglige funktioner og aktiviteter. Forhold som betyder, at de i længere perioder i deres liv har behov for en række af social- og sundhedsfaglige indsatser.

Målgruppen for EKKOfondens pædagogiske arbejde er en gruppe af borgere, som i store dele af deres liv har befundet sig på kanten af samfundet i et liv præget af svigt, psykiske problemer, misbrug, vold og kriminalitet. Flere af beboerne har behandlingsdomme og følges af både behandlingspsykiatrien og kriminalforsorgen.

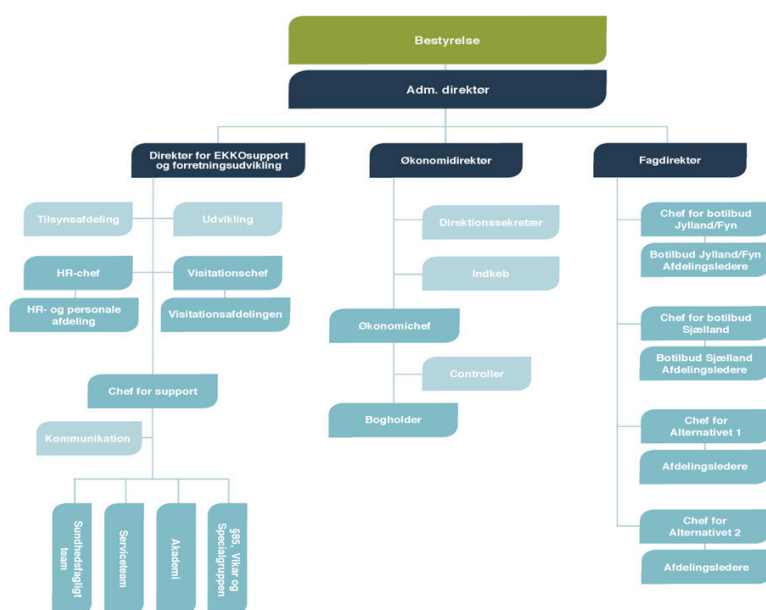
Borgernes udsathed er således kendetegnet ved et komplekst samspil mellem sociale og helbredsmæssige problemer på forskellige livsområder. Et samspil mellem

psykiske problemer, misbrugsproblemer, et dårligt fysisk helbred og et svagt socialt netværk (Benjaminsen m.fl., 2018).

Der er tale om en meget bred målgruppe karakteriseret ved mange forskellige sociale- og sundhedsfaglige problemstillinger, diagnoser og behov. I dette studie rettes blikket ikke mod en særlig gruppe af borgere eller problemstillinger, der knytter sig til en særlig gruppe eksempelvis borgere med behandlingsdomme. Blikket rettes alene mod den pædagogiske praksis, som den former sig i EKKOfondens daglige arbejde med de forskelligartede behov, borgerne har.

EKKOfonden er en selvejende erhvervsdrivende fond. Bestyrelsen varetager den overordnede strategiske ledelse af fonden i samarbejde med en direktion bestående af den administrerende direktør, en økonomidirektør, en direktør for EKKOsupport og en fagdirektør.

EKKO-organisationen



Kilde: EKKOfondens Årsskrift, 2018

Det forhold, at det er en fond, betyder, at ethvert økonomisk overskud skal anvendes til et eller flere bestemte formål, som er fastsat i fondens formålsparagraf og udelingspolitik. Det fremgår af EKKOfondens vedtægter, at fonden, ud over at anvende fondens midler i videreudviklingen af fondens virksomhed og aktiviteter, også kan uddele midler til udviklingen af projekter, der bidrager til udvikling og vidensformidling inden for fondens virksomhedsområde. EKKOfondens egenkapital er i 2019 på 29,9 mio. kr.

EKKOfondens historien

Det, der i dag er EKKOfonden og har sit hovedsæde i Hjørring i Nordjylland, tager sin begyndelse i 2006, under navnet Alternativet ApS. Men der kan ifølge EKKOfondens administrerende direktør Thomas Kuhdahl trækkes tråde helt tilbage til starten af 2000, hvor et nordjysk botilbud i samarbejde med et amtslig botilbud begyndte at tilbyde enkeltmandsprojekter til nogle af de mest sårbare og udsatte borgere, som pga. eksempelvis manglende impuls kontrol ikke passede ind i botilbuddet.

Enkeltmandsprojekterne blev ifølge Kuhdahl en succes. Filosofien hos ledelsen var, at alt var muligt. Det pædagogiske arbejde i enkeltmandsprojekterne handlede om, at skabe en relation til borgeren, hvorigennem borgerens talenter kunne dyrkes og sunde interesser kunne tage form. Få medarbejderskift, stærke relationer og troen på, at usunde vaner kunne byttes ud med sunde interesser, var den røde tråd i det pædagogiske arbejde.

Thomas Kuhdahl er i perioden 2003 – 2006 ansat som koordinator i det amtslige botilbuds projektafdeling, hvor arbejdet med disse enkeltmandsprojekter koordineres. I 2006 nedlægges amterne. Regionerne og kommunerne overtager med kommunalreformen i 2007 amternes opgaver. I den forbindelse står man ifølge Kuhdahl med 12 – 15 borgere i enkeltmandsprojekter, som man ikke kan finde en placering til. Det bliver starten på Alternativet ApS, som etableres af nuværende administrerende direktør Thomas Kuhdahl og en kollega. Ud over arbejdet med enkeltmandsprojekterne i Alternativet ApS åbner det første botilbud, Jammerbugten i 2009 i Jammerbugt kommune, og samtidig flytter nogle af borgerne fra enkeltmandsprojekterne sammen i enheder af tre eller fire borgere i Hjørring Kommune.

Alternativet ApS havde ifølge Kuhdahl gjort sig den erfaring, at det var svært at flytte borgere fra enkeltmandsprojekterne til en kommunal boform. Det gik ofte galt, hvor efter borgerne kom tilbage til Alternativet ApS med oplevelsen af at skulle starte forfra. Udvidelsen til andre former for botilbud betød, at borgerne kunne hjælpes videre fra enkeltmandsprojekterne og ind i en anden boform med kendte medarbejdere og inden for rammerne af den pædagogiske tænkning i Alternativet ApS, hvor fokus på det individuelle særligt tilrettelagte forløb og et minimum af medarbejderskift forblev et omdrejningspunkt.

I perioden 2011 – 2013 overtager Alternativet ApS tre botilbud fra andre aktører og udvider i den sammenhæng med to botilbud på Sjælland. Bestyrelse og ledelse på de enkelte botilbud blev udskiftet med Alternativets egne. Processer og behandlingsforløb blev ensrettet, så de fremadrettede godkendelser af botilbuddene blev ens. Denne proces var ikke uden problemer, især ikke i de to botilbud på Sjælland. Problemerne blev ifølge Kuhdahl den gang tolket som en konsekvens af mødet mellem en nordjysk

og en sjællandsk mentalitet. Ud fra den forestilling, at det, Alternativet ApS lykkes med, knyttede sig til en særlig nordjysk mentalitet, blev løsningen at lave tre holdskifte, der sikrede en nordjysk medarbejderstamme. Derudover blev lederne erstattet med en nordjyde.

I 2011 - 2012 rammes Alternativet ApS af en pressesag, som ender med nedlæggelsen af Alternativet ApS og etableringen af EKKOfonden. Sagen tager sin begyndelse, da man i dokumentarprogrammet *"Operation X"* d.21. november 2011 bl.a. fortæller, at en kommune betaler 2.5 millioner kroner om året for en borger i et enkeltmandsprojekt. Borgeren har samtidig til *"Operation X"* oplyst, at han på trods af det store beløb ikke ser meget til personalet i det socialpædagogiske enkeltmandsprojekt. I dagene efter udsendelsen fortæller tidligere medarbejdere i den lokale dagspresse (Nordjyske Stiftstidende) om urimelige lange arbejdsvagter og manglende overenskomster. Hjørring kommune ender med at trække godkendelsen til de botilbud, der er i kommunen.

Alternativet ApS nedlægges, men en række kommuner bliver på trods af pressesagen ved med at visitere borgere til det, der bliver EKKOfonden. EKKOfonden etableres som en form for paraplyorganisation og support til de botilbud, der tidligere havde været en del af Alternativet ApS, og EKKOfonden bevarer navnet Alternativet på den afdeling, som varetager individuelt særligt tilrettelagte tilbud og støtte i borgerens eget hjem.

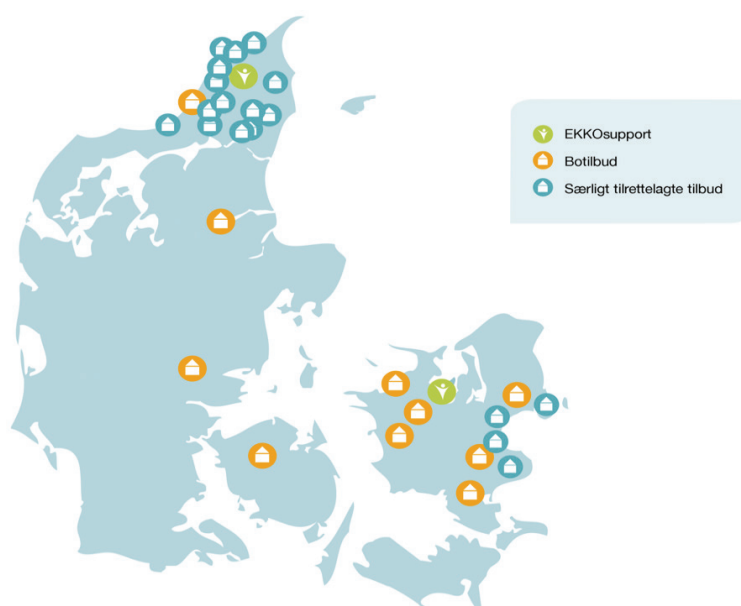
Det var ikke kun EKKOfonden, der mærkede konsekvenserne af pressesagen. Hele området blev som en konsekvens af bl.a. denne sag sat under lup af daværende socialminister, Karen Hækkerup, og de første sten bliver lagt til den tilsynsreform, der træder i kraft 2014. En tilsynsreform der indfører en whistleblower ordning og 5 sociale tilsyns-kommuner, der skal sikre et professionelt og uafhængigt tilsyn med de sociale tilbud.

Amterne havde tidligere varetaget tilsynet på botilbudsområdet, men med nedlæggelsen af amterne overtager kommunerne tilsynet i forbindelse med kommunalreformens ikrafttrædelse januar 2007. Det er det tilsyn, der nu kritiseres. En kritik der altså ender med en tilsynsreform og 5 uafhængige sociale tilsyn, der understøttes af socialstyrelsen, som løbende følger praksis.

I 2016 kan EKKOfonden fremvise positive tilsynsrapporter fra Socialtilsynet, og der er indgået overenskomst mellem EKKOfonden og Socialpædagogernes Landsforbund.

"Vi er ikke fejlfri. Men hvis der er noget, der kendetegner denne virksomhed, så er det, at vi handler på de udfordringer, vi møder. Det er en del af vores DNA.." (Citat tidligere chef for EKKOsupport og arbejdsmiljøleder, Eivind Grepperud, EKKOfondens Årsskrift 2016)

EKKOfonden tilbyder i dag botilbud, individuelt særligt tilrettelagte tilbud og støtte i eget hjem efter servicelovens §§107, 108 og 85.¹ Flere botilbud er også godkendt til at modtage 17-årige efter servicelovens §66 nr. 1 stk. 5.² Det samlede antal botilbud udgjorde ved opstarten af denne undersøgelse 6 botilbud fordelt over hele landet. Hvor af det ene tilbud, Alternativet, varetager særligt tilrettelagte tilbud og støtte i borgernes eget hjem. Alternativet er organiseret i medarbejderteams omkring den enkelte beboer og fungerer i praksis som et botilbud med en enkelt beboer. EKKOfonden har samtidig fysisk samlet flere af enkeltmandsprojekterne i større enheder. Da denne rapport skrives færdig, udgør det samlede antal 11 botilbud fordelt over hele landet. Der er plads til 8 – 12 beboere på de enkelte botilbud.



Kilde: EKKOfondens Årsskrift, 2018

Der er ultimo 2019 indskrevet 147 borgere fordelt på de 11 botilbud, hvor af de 80 er indskrevet i særligt tilrettelagte tilbud og støtte i eget hjem. EKKOfonden samarbejdede i 2019 med 46 ud af landets 98 kommuner, og der er ansat 409 medarbejdere.

¹**Servicelovens §107**, kommunalbestyrelsen kan tilbyde midlertidigt ophold til personer som på grund af betydelig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller særlige sociale problemer har behov for det

Servicelovens §108, kommunalbestyrelsen skal tilbyde ophold i boformer, der er egnet til længerevarende ophold, til personer, som på grund af betydelig og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne har behov for omfattende hjælp til almindelige, daglige funktioner eller pleje, omsorg eller behandling, og som ikke kan få dækket disse behov på anden vis.

Servicelovens §85, kommunalbestyrelsen skal tilbyde hjælp, omsorg eller støtte samt optræning og hjælp til udvikling af færdigheder til personer, der har behov herfor på grund af betydelig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller særlige sociale problemer.

² **Servicelovens §66, nr. 1 stk. 5**, anbringelsessteder for børn og unge kan være egne værelser, kollegier og kollegielignende opholdssteder

Fonden beskæftiger sig i dag også med driften af EKKOsupport, som varetager de administrative opgaver, der knytter sig til arbejdet på botilbuddene dvs. økonomistyring, bogholderi, visitationer, dokumentation, effektmålinger og den socialfaglige koordinering af arbejdet herunder samarbejdet med kommunerne.

Der er under EKKOsupport et Specialteam, som *"onboarder"* nye beboere i EKKOfondens botilbud. Det er medarbejdere fra Specialteamet, der tager den første kontakt til en ny beboer, motiverer og etablerer kontakten mellem botilbud og den nye beboer. Det er også medarbejdere fra Specialteamet, der træder ind i konkrete indsatser, hvor der i perioder og konkrete situationer kan være behov for en ekstra medarbejder. Medarbejderne i Specialteamet er medarbejdere, som har været i organisationen i mange år og beskrives af både ledelse og medarbejdere som *"kulturbærer"*.

EKKOsupport varetager også den sundhedsfaglige indsats eksempelvis psykiatrisk udredning og medicinhåndtering. Botilbuddene har i EKKOsupport adgang til sygeplejefaglig, psykiatrisk og neuropædagogisk rådgivning. Misbrugskonsulenter, sygeplejersker, psykiatriske og pædagogiske konsulenter står til rådighed, så medarbejderne i botilbuddene kan få den rådgivning, der kan være behov for i hverdagen.

EKKOfonden har desuden et datterselskab, EKKOfondens Erhvervsudlejning ApS, som beskæftiger sig med erhvervsudlejning af ejendomme, driftsinventar m.m. Dette datterselskab er bl.a. med til at sikre, at EKKOfonden altid har de nødvendige antal boliger til de borgere, der visiteres, og efterhånden som behovet for en anden type bolig opstår. Det betyder, at EKKOfonden med hjælp fra et Serviceteam under EKKOsupport i løbet af kort tid kan tilpasse de fysiske rammer til en borgers konkrete behov. Det betyder også, at enkeltmandsprojekterne kan være i samme ejendom, når det giver mening.

Behovet for botilbud

Vi har som en del af vores undersøgelse været i telefonisk kontakt med 2 kommunale sagsbehandlere, som gennem årene har visiteret borgere til EKKOfonden. Vi har spurgt dem, hvorfor de vælger EKKOfonden. Besvarelserne har det tilfælles, at kommunerne ikke selv har det specialiserede tilbud, der er behov for til den type af borgere, der visiteres til EKKOfondens botilbud. At der typisk er tale om borgere med meget komplekse problemstillinger, som har behov for et meget individuelt og særligt tilrettelagt tilbud. Borgere, der i perioder har været hjemløse, er psykisk syge og har et misbrug. Borgere, som kan være voldsomme i deres kontaktform, og det derfor kan være svært at have andre steder.

”Man kan sige, at min oplevelse er meget, at det er de meget komplekse sager, hvor vi ikke kan finde et andet tilbud, så har vi ofte brugt dem, fordi de kan lave nogle tilbud. De har nogle gange kunne lave noget, som vi ikke har kunne finde andre steder... [...] det er fordi, de kan lave de her enkeltmandsprojekter. Det er derfor, det er de særlig komplekse, som lander ved dem. Typisk dobbelt diagnoser psykiatri og misbrug, som jeg har ret gode erfaringer med at henvise...[...] jeg har faktisk haft en borger, nu bor han der så ikke mere. Men jeg havde en borger, der boede der i 10 år eller sådan noget, hvor det egentlig startede med, at alle knive var låst inde, og han kunne pludselig blive udadreagerende. Og det er endt med, at han bor i egen bolig nu...” (Telefoninterview sagsbehandler, kommune X)

”Jeg har en borger, som bare ikke kom ud og bare sad på sit værelse. Han har PTSD og alt muligt og medarbejderne er bange for ham....[...] han vil flytte ud i en skov...[...] og så kender jeg EKKOfonden og ved, de er utraditionelle, og de er gode til deres relationer...[...] og så kommer der en og besøger ham nogle gange inden, og som så følger ham til det nye botilbud i EKKOfonden...” (Telefoninterview sagsbehandler, kommune Y)

En undersøgelse (Benjaminsen m.fl., 2018) af kommunernes perspektiver på centrale udfordringer på voksensocialområdet viser, at kommunerne oplever store udfordringer i arbejdet med borgere med svære psykiske lidelser, som udskrives fra behandlingspsykiatrien med komplekse sociale problemstillinger, der skal håndteres samtidig f.eks. både misbrug og en psykisk lidelse.

Vi satte os i den indledende indsamling af erfaringer og viden om undersøgelsesfeltet for at undersøge, hvilke erfaringer der er i arbejdet med den målgruppe, EKKOfondens tilbud retter sig mod, og hvilke behov det er, EKKOfonden dækker i forhold til målgruppen. Vi har i den forbindelse kontakten en række psykiatere i den regionale behandlingspsykiatri, som til dagligt møder denne gruppe af borgere.

”...psykiatriske patienter er meget mere misbrugende i dag, end de var for 10 – 20 år siden, det betyder også, at vi har flere belastede bosteder...[...] psykiatrien er fyldt til randen...[...] der er for få sengepladser...[...] og hvis tilstanden er kronisk, så kan psykiatrien ofte ikke se noget behandlings potentiale i det, og så udskrives de, selvom det går ad h.. til ...[...] Så ja de fylder et hul...[...] behovet er kæmpe stort...[...] kommunerne har simpelthen ikke kapacitet til at kunne rumme de her mennesker på de pladser, der er oprettet, det er derfor...[...] at nogle private botilbud nogle gange så tager lidt ukritisk og naivt ind, det er noget andet...[...] De tager slet ikke dybden af problematikken i betragtning. Det er behandlingsmæssigt meget svære problemstillinger og en socialpædagogisk meget svær opgave. Men der er et behov...[...] de kommunale sagsbehandlere de er faktisk ofte yderst tilfredse med, at de er kommet af med det problem, de havde. Fordi ellers farer de ind og ud af forskellige

bosteder og psykiatriske afdelinger, og der er ingen, der vil have dem. Det er det, der hedder GR patienter. Get Rid of patienter. Der er ingen, der vil have dem...[..]... samtidig er det et problem, at vi alene gør det til en socialpædagogisk opgave. Der er mange af dem, som burde være indlagt, men der er ikke sengepladser nok..." (Kondenserede udsagn fra samtaler med psykiatere i behandlingspsykiatrien)

Benjaminsen m.fl.'s (2018) undersøgelse viser, at kommunerne særligt oplever koordineringen på tværs af sektorer som en stor udfordring. Det er f.eks. en udfordring at overtage en borger med meget komplekse sociale og helbredsmæssige problemstillinger fra den regionale behandlingspsykiatri og få iværksat en rettidig og tilstrækkelig kommunal indsats. Undersøgelsen viser også, at det er en meget lille andel af de mest udsatte borgere, der reelt modtager et socialt tilbud efter servicelovens bestemmelser.

Mennesker, der af den ene eller anden grund ikke "passer ind" i normalsamfundets forståelser, har til alle tider været en udfordring. I det 17. århundrede blev der i Europa bygget anstalter, hvor afvigerne blev anbragt. Anbragt under lås og slå gjorde staten sig til herre over fattigdommen og ufornuften (Foucault, 1977). Karakteristisk for anstalterne var deres afsondrethed og lukkethed i forhold til normalsamfundet. Store isolerede og bureaukratiske institutioner med høj grad af specialisering.

I det moderne Danmark efter anden verdenskrig kritiseres disse tidligere tiders totalinstitutioner (Goffman, 1967) blandt andet for borgernes manglende retssikkerhed (Bank-Mikkelsen, 1971), den manglende interaktion og sociale samspil med omverdenen (Goffman, 1967). Det betød, at der fra slutningen af 1960'erne opstod en række af forsøgsprojekter og alternativer til de statslige totalinstitutioner. Forsøgsprojekter, der adskilte sig fra de statslige institutioners strukturer og arbejdsformer ved, at der var tale om mindre enheder med organiske træk, fladere strukturer, tværfagligt samarbejde, mindre autoritære ledelsesformer og en mere kommunikativ handlingslogik til forskel fra det, der i tidligere tiders totalinstitutioner kan beskrives som en instrumentel logik med en høj grad af strukturering og regelstyring. Disse forsøg fik markant betydning for organiseringen og indretningen af velfærdsstatens institutioner (Bømler, 2012).

Kritikken slår frem til 1980'erne hovedsagligt igennem i det, der tidligere hed åndssvageforsorgen, hvor der efter anden verdenskrig og aflivningen af åndssvage i de tyske gaskamre, opstod organiserede forældregrupper, der stillede krav til samfundet om behandlingen af handicappede (Bømler, 2012). I 1980'erne udvikler der sig nu også nye former for socialt arbejde med sindslidende, og socialpsykiatrien tager form op gennem 1990'erne. Det moderne samfund og den nordiske velfærdsmodel giver gode muligheder for at integrere sindslidende i samfundet, og langsomt opnår sindslidende de samme rettigheder som andre med et handicap. Der opstår en række af særlige

boliger, aktivitetstilbud, omsorgs- og støttetilbud til sindslidende bl.a. gennem fornyelse af de tidligere psykiatriske plejehjem.

”En lang række af de traditionelle fordomme og forestillinger om psykiatriske lidelser er blevet forladt eller ændrede, hvilket har været medvirkende til at bryde isolationen, og muligheden for at modtage ambulant behandling i distriktpsychiatriske centre har gjort det mindre stigmatiserende at modtage vedvarende behandling.” (Brandt, 2004: 36)

Brandt (2004) peger samtidig på, at goderne især er kommet de socialt velfungerende sindslidende til gavn. Dele af tilværelsen er blevet normaliseret for en stor del af de mennesker, der har en sindslidelse. Samtidig har en gruppe af sindslidende, der pga. misbrug og tunge sociale problemer ikke har evnen eller mulighederne for at normalisere sig, oplevet at blive overladt til sig selv i en stigende grad af forarmelse.

”I slutningen af 1980’erne og begyndelsen af 1990’erne blev flere og flere sindslidende, især yngre, hjemløse. De kunne kun finde opholdssted på herbergerne. De blev betegnet som ”svingdørpatienter”, fordi de blev indlagt og udskrevet på psykiatriske afdelinger igen og igen til lige korte indlæggelser.” (Brandt, 2004: 37)

De sidste 20 – 30 år har den offentlige sektor samtidig mødt nye styringsredskaber, nye ledelsesformer og politiske reformer i et forsøg på at skabe en omkostningseffektiv og fleksibel offentlig sektor inspireret af New Public Management konceptet (Bømler, 2012). Formålet med kommunalreformen i 2007 var således også en effektivisering af den offentlige sektor. De små, ineffektive og dyre enheder skulle erstattes af større og mere omkostningseffektive enheder. En konsekvens af den kommunale organisering af driften af de sociale indsatser efter kommunalreformen kan karakteriseres som værende en centraliseret standardisering og specialisering (Ibid.), hvor det kan være svært at tilbyde et mere individuelt og særligt tilrettelagt tilbud til borgere med komplekse psykiatriske og sociale problemer.

Samfundet har med kommunalreformens forventninger til stordriftsfordele bevæget sig væk fra det nærhedsprincip og den kommunikative handlingslogik, der er kernen i socialt arbejdes møde med sårbare og udsatte borgere, og i retning af en mere instrumentel logik med høj grad af standardisering og regelstyring (Bømler, 2012). Det har skubbet den gruppe af borgere, Brandt (2004) peger på som værende overladt til sig selv, afsondret fra de goder, der traditionelt kendetegner et demokratisk, solidarisk velfærdssamfund, ud i risiko for yderligere forarmelse, isolation og marginalisering. Det er denne gruppe af borgere EKKOfonden har sat sig for at tilbyde individuelle og særligt tilrettelagt indsatser.

EKKOfondens værdier og idealer

EKKO står for Engagement, Kvalitet, Kommunikation og Omsorg. Det er EKKOfondens ambition, at dette værdisæt skal være den røde tråd i fondens arbejde og fundamentet i de pædagogiske og sundhedsfaglige indsatser.

EKKOfondens værdier

Engagement betyder i EKKOfonden, at borgerne møder medarbejdere, som er nærværende, imødekommende, viser forståelse, er rummelige og ansvarlige.

Kvalitet betyder, at borgerne møder medarbejdere, som er velfunderede i beslutning og handling, hjælper til en højere livskvalitet, har fokus på ressourcer og udviklingsmuligheder

Kommunikation betyder, at medarbejderne er respektfulde i tilgangen til borgerne og hinanden, er ærlige og tydelige i tale og kropssprog og taler på et forståeligt niveau for borgeren.

Omsorg betyder, at medarbejderne yder omsorg, selv om det indebærer at være udfordrende, beskytter borgeren, udviser empati og rummelighed, skaber tryghed.

Kilde: EKKOfondens magasin, april 2017

EKKOfonden har på baggrund af værdierne identificeret nogle nøgleord eller karaktertræk, som skal være centrale i fondens tankesæt og det at være medarbejder i EKKOfonden. Nøgleordene præsenteres som EKKOfondens DNA og et ledelsesværktøj, der skal give indsigt i, hvad det vil sige at være medarbejder i EKKOfonden:

<ul style="list-style-type: none">• Handlekraftig• Modig• Mulighedssøgende• Løsningsorienteret• Vedholdende	<ul style="list-style-type: none">• Reflekterende• Passioneret• Loyal• Tydelig• Rollemodel
---	--

Kilde: internt dokument fra seminar i 2016

Der arbejdes med definitionen af DNA-ordene på et seminar i 2016 for nøglepersoner i virksomheden (Internt dokument, DNA seminar, juni 2016). Nøglepersonerne forholdt sig på seminaret til hvilken adfærd, medarbejderne skal *undgå*, og hvilken adfærd

medarbejderne skal *opnå* i relations arbejdet og det, der defineres som en *situationsbestemt pædagogisk indsats med borgerne* (EKKOfondens magasin, april 2017).

"Man skal huske, at borgerne er forskellige, og dermed er det også helt forskellige og individuelle rammer, som matcher borgerne. Det kræver sin mand og kvinde at kunne tune ind på den enkelte og levere en individuel og mere situationsbestemt pædagogisk indsats..." (Citat fagdirektør, Annette Solskov, EKKOfondens magasin, april 2017)

Et fælles DNA skal i EKKOfonden bidrage til, at der skabes en aktiv, engageret og handlingsorienteret holdindsats omkring den enkelte borger, hvor man... "... *bevæger sig fremad ud fra ikke bare friheden til at handle men også en forventning om at gøre noget fremfor at gøre ingenting. Vedholdende og med mod til at turde det, andre ikke tør. Løse det, de andre ikke kan løse. Søge muligheder frem for begrænsninger. Tænke uden for kasserne. Medarbejderne skal reflektere, lærer af deres erfaringer og undgå at blive handlingslammet. I EKKOfonden skal man brænde for at yde sit bedste hver gang, passe på hinanden og virksomheden. Medarbejderne skal være gode rollemodeller og tydelige i forventningerne til borgerne og hinanden...."* (Kondenserede udsagn fra internt dokument, DNA seminar, juni 2016).

EKKOfondens målsætning er at levere en *totalløsning* med udgangspunkt i det enkelte menneskes behov, yde det, som er nødvendigt at afsøge alle muligheder (EKKOfondens Årsskrift, 2018). En totalløsning der med udgangspunkt i borgerens behov tilbyder en institutionel dvs. organisatorisk, økonomisk og social ramme og retning for både midlertidige og længerevarende sociale, pædagogiske og sundhedsfaglige indsatser.

Den socialpædagogiske indsats skal give mening for borgeren. Og i det træder EKKOfondens ideal om *"relation før metode"* frem som et centralt element i forventningerne til medarbejderne. Idealet præsenteres og italesættes flere steder i organisationen som et centralt omdrejningspunkt for praksis. EKKOfonden har fundet inspiration hos psykologen Sverker Belins (2010) arbejde med mennesker, der igennem deres liv har så mange vanskeligheder, at de ikke bare har svært ved at turde knytte kontakter til andre mennesker, men også har en grundlæggende mangel på tro på sig selv og andre. Det er ikke bare sårbare mennesker, det er også sårede mennesker (Belin, 2010). Belin forsøger med sin bog at videregive erfaringer og forståelser af det svære og uforståelige, og hvordan behandlere og social arbejdere i det relationelle kan forholde sig til mennesker med alvorlige og længerevarende psykiske problemer.

Centralt i relations arbejdet er i EKKOfondens målsætninger for praksis også medarbejdernes evne til at forstå og håndtere egne følelser for at kunne agere og hjælpe borgeren gennem de konflikter, der opstår i de svære følelser forbundet med sårethed, forladthed og afmagt (Belin, 2010). EKKOfonden har her fundet inspiration i psykologen Bo Hejlskov Elvéns (2018, 2019) arbejde med Low Arousal. I en målsætning om Low

Arousal i relations arbejdet er udgangspunktet samtidig, at borgerens adfærd altid er meningsfuld.

”Udadreagerende og uhensigtsmæssig adfærd er typisk en måde, hvorpå borgeren forsøger at opnå selvkontrol, så hvis man afskærer borgerne fra én måde at handle på, skal man altid forsyne dem med en alternativ handlemulighed” (EKKOfondens magasin, april 2018)

Denne undersøgelse er ikke særligt rettet mod en evaluering af, hvordan EKKOfondens DNA slår igennem i praksis. Begrundelsen for dette er for det første, at det ikke er det, EKKOfonden har bedt os om. For det andet er det heller ikke det medarbejderne ved det opstartsseminar, der har været en del af vores undersøgelses design, peger på som noget, denne undersøgelse særligt skal rette sit blik mod. DNA’et synes i højere grad at træde frem netop som et ledelsesværktøj, der afspejler ledelsens forventninger til bestemte karaktertræk. Karaktertræk medarbejderne både er i besiddelse af og har kendskab til vigtigheden af. Men nøgleordene og forståelsen af den betydning fonden tillægger nøgleordene og forventningerne til medarbejderne dukker op i forskellige situationer og er vigtige i forståelsen af den praksis, der former sig i relations arbejdet og de udfordringer, der også kan være forbundet med arbejdet.

Kapitel 2

Undersøgelses- og analysedesign

Undersøgelsen former sig som en kvalitativ undersøgelse, hvor vi har fundet inspiration i både praksisforskningen (Uggerhøj, 2008, 2016, 2019) og den institutionelle etnografi (Jacobsen, 2006). Der anvendes flere forskellige undersøgelsesmetoder; dokumentstudier, deltagende observationer, individuelle kvalitative interviews og fokusgruppeinterviews.

Indledningsvis redegøres der i dette kapitel for undersøgelsens erkendelsesteoretiske positioner. Derefter redegøres der for undersøgelsens design, og vi begrundet vores valg af undersøgelsesmetoder. Undersøgelsesspørgsmålene præciseres, og vi vil vise hvordan de analytiske arbejdsprocesser har formet sig løbende gennem hele studiet som dialektiske processer mellem empiriske observationer, analytiske og empiriske refleksioner, hvor der hentes inspiration i såvel eksisterende teoretiske begreber og forståelser, som andre empiriske undersøgelser på området.

Undersøgelsens erkendelsesteoretiske positioner

Rapportens empiriske analyser tager afsæt i en kritisk konstruktiv forståelse af socialt arbejdes praksis (Olesen, Eskelinen og Caswell, 2005). Det konstruktive trækker på Berger og Luckmanns (1999) forståelse af *"virkelighed"* som udveksling af social viden, der vejleder vores adfærd, men som vi alle har forskellige opfattelser af. Vi når som sociale aktører frem til fælles opfattelser af virkeligheden ved at udveksle opfattelser gennem forskellige sociale processer, som organiserer vores opfattelser og gør vores viden om virkeligheden fælles.

Vi handler således i overensstemmelse med sociale konventioner eller forestillinger om virkeligheden, der bygger på denne fælles viden. Den sociale viden tilfører sociale betydninger til bestemte opfattelser, som legitimeres, institutionaliseres og skaber strukturer, der former vores sociale virkelighed, institutioner, sociale og kulturelle praksisser i samfundet.

Sociale opfattelser er altså et produkt af menneskelige opfattelser, og socialt arbejde er konstrueret i forskellige sociale og institutionelle kontekster og situationer af mennesker gennem forskellige oplevelser og opfattelser af virkeligheden, krav, forventninger og behov (Payne, 1997; Olesen, Eskelinen og Caswell, 2005).

I denne forståelse er viden om socialt arbejde bundet til konteksten (Healy, 2016) i højre grad end til en på forhånd defineret ekspertise og struktureret videns base. Det er et opgør med socialt arbejde som et fremtidsoptimistisk modernitetsprojekt i en kontrollerbar verden til fordel for et kritisk refleksivt projekt baseret på usikkerhed, fleksibilitet og forskellige fagligheder. Det er socialt arbejde i blandingsformer, hvor forskellige videns- og aktivitetsformer, teoretiske perspektiver og metoder skaber forskellige faglige praksisser (Olsen, Eskelinen og Caswell, 2005).

Det kritisk refleksive perspektiv referer til Fook (2002), som problematiserer opfattelsen af socialt arbejde som en konservativ profession, der primært tjener de herskende gruppers interesser. Socialt arbejde er i hendes opfattelse for modsætningsfyldt til at sætte på en enkel formel (Bak Nielsen, 2017). Et centralt element hos Fook (2002) er engagementet og troen på forandringsmuligheder individuelt, institutionelt og strukturelt gennem frigørende former for analyser, handling og en kritisk position i forhold til forskellige professioners, institutioner og systemers magt og kontrolfunktioner.

Centralt i Fooks (2002) kritisk refleksive perspektiv er således en kritisk forholdende sig til eget arbejde baseret på såvel videnskabelig viden som personlige og professionsfaglige kompetencer og viden. Hvor ekspertise i socialt arbejde først og fremmest konstrueres gennem dialog, kritisk refleksion, formuleringen af nye forståelser og begreber i en uafbrudt lærings- og forandringsproces (Bak Nielsen, 2017; Olesen, Eskelinen og Caswell, 2005; Karvinen, 1999).

Undersøgelsen former sig samtidig som en pragmatisk (Brinkmann, 2012) tilgang til viden. Pragmatisk fordi tilgangen til viden adskiller sig fra rendyrkede fænomenologiske og hermeneutiske tilgange til viden og har sine rødder i et mere pragmatisk sociologisk interaktionistisk og socialkonstruktivistisk perspektiv (Payne, 1997; Petterson, 2009; Huthinson og Olteidal, 2011) i socialt arbejde, hvor det sociale liv konstrueres og rekonstrueres i mødet mellem mennesker. Hvor de sociale fællesskaber og samfundets institutioner både er indlejret i og drives frem af interaktioner og kommunikation (Bak Nielsen, 2017).

Dette studie kan karakteriseres som pragmatisk ved, at der både trækkes på et socialkonstruktivistisk og en fænomenologisk hermeneutisk tilgang til viden i den forstand, at de generaliserede forestillinger studeres som betydningsskabende fænomener i interaktionerne mellem både medarbejder og beboer og mellem medarbejderne. Betydningsskabende fænomener som i medarbejdernes fortolkning får betydning for de tænke-, tale- og handlemåder, der viser sig meningsfulde og kommer til at strukturere praksis. I analyse processerne indgår forskerne desuden i en forståelses- og meningsfortolkende proces, der både bidrager til en begrebsliggørelse af den praksis, der former sig og potentielt nye forståelser, lærings- og forandringsprocesser.

Undersøgelsesdesign

Undersøgelsen har fundet inspiration i praksisforskningen i den forstand, at det er EKKOfonden, der selv har formuleret det overordnede formål med undersøgelsen allerede forud for henvendelsen til Institut for Sociologi og Socialt arbejde. Samarbejdet omkring definitionen af undersøgelsens genstandsfelt og afgrænsningen af undersøgelseskonteksten fortsætter ved, at undersøgelsen i oktober 2017 indledes med et opstartsseminar med en større gruppe medarbejdere. Og der etableres en følgegruppe, som indgår i planlægningen af både gennemførelsen og formidlingen af forskningen.

Uggerhøj (2016) definerer praksisforskning, som forskning baseret på godkendte akademiske standarder, erfaringer, viden og behov inden for socialt arbejdes praksis. Forskning som både beskriver, analyserer og udvikler praksis, beskriver og analyserer konkrete problemstillinger i et ofte kompleks forhold mellem teoretiske forståelser, socialt arbejdes praksis og kontekstuelle forhold. Planlægningen, gennemførelsen og formidlingen af forskningen foregår i et tæt samarbejde mellem forskning og praksis.

Indledende drøftelser af formålet med undersøgelsen

Forud for opstartsseminaret har der været en række møder mellem daværende fagdirektør, Eva Olsen og forsker Vibeke Bak Nielsen. Professor Lars Uggerhøj og Vibeke Bak Nielsen har ligeledes mødtes med EKKOfondens bestyrelse. Omdrejningspunktet for disse møder har været formålet med forskningsprojektet. I møderne mellem Eva Olsen og Vibeke Bak Nielsen drøftes flere formål med projektet:

- EKKOfondens markedsføring i forhold til potentielle kunder af det, EKKOfonden lykkes med i den pædagogiske praksis i forhold til en gruppe borgere, det ikke er lykket at hjælpe andre steder.
- Styrkelse af organiseringen og ledelsen af arbejdet gennem mobilisering af forskningsbaseret viden om egen praksis.
- Udvikling af EKKOfonden som en videns virksomhed, der bidrager til udformningen af fremtidens socialpædagogiske indsatser.

Særligt i forhold til ønsket om markedsføring af virksomhedens pædagogiske praksis stiller vi som forskere ved disse indledende møder løbende spørgsmål ved, om det er et forskningsprojekt virksomheden ønsker, da denne målsætning i højere grad kalder på en grundig og reflekteret beskrivelse af praksis end et egentligt forskningsprojekt.

En del af drøftelserne gik også på, om EKKOfonden ønskede et udviklingsprojekt med et mere aktions- og forandringsorienteret design. Det bliver i disse drøftelser tydeligt, at EKKOfonden primært har et formidlingsønske og samtidig ser det som en mulighed

for en større organisatorisk bevidsthed om egen pædagogiske praksis, muligheder og udfordringer.

EKKOfondens begrundelser for dette ønske er ifølge Eva Olsen en oplevelse af, at det kan være svært at formidle, hvad det egentlig er, man gør i den pædagogiske praksis. Samtidig oplever EKKOfonden, at de faktisk lykkes med noget, som er vanskeligt andre steder. I EKKOfonden har man en forestilling om, at en del af svaret kan findes i den pædagogiske praksis, som den former sig i medarbejdernes møde med borgerne. Særligt relationens betydning, det vedholdende, handlekraftige og løsningsorienterede i EKKOfondens DNA præsenteres som en forklaring. Drøftelserne kredser samtidig om, at en del af svaret også kan findes i de organisatoriske rammer for EKKOfondens arbejde og hvorvidt, der i højere grad er behov for et organisationssociologisk forskningsprojekt. Men EKKOfonden fastholder blikket på den pædagogiske praksis og det, der sker i medarbejdernes møde med borgerne.

Praksisforskning

Centralt i et forsknings samarbejde mellem praksis og forskning er det forhold, at praksis betragter forskningen som et middel til eksempelvis planlægning, forandring eller formidling af praksis. Hvor forskningen, forskningsprocessen og videns produktionen altid er et mål i sig selv for forskeren (Uggerhøj, 2008). Hvilket betyder, at vi som forskere i socialt arbejde ser det som vores primære opgave at bidrage til socialt arbejdes videns base og i denne sammenhæng socialt arbejde med en gruppe af samfundets mest sårbare og udsatte voksne. Det betyder også, at forskningen altid må kigge bag om generaliserede forestillinger (Jacobsen, 2006), de etablerede sandheder, selvforståelserne og idealerne (Uggerhøj, 2008). Det svære, de blinde pletter og det, der måske er skjult i kulturelle mønstre, vaner og rutiner.

"If research has to take problems within the collaboration emerged from unpopular research findings too much into consideration, the justification of the research fields existence will be threatened." (Uggerhøj, 2008 : 2)

Samtidig har vi i praksisforskningen som forskere en særlig forpligtigelse til at respondere på forskelle og eventuelle modsætningsforhold mellem det, praksis ønsker at opnå, og det blik forskningen retter mod praksis. Eventuelle modsætningsforhold betyder ikke, at man i samarbejdet skal efterstræbe laveste fællesnævner. Forskelle og eventuelle modsætningsforhold mellem det, praksis ønsker at opnå og det, forskningen retter sit blik mod, er dialektisk afgørende i forhold til, hvordan de to områder kan udfordre hinanden og bidrage til ikke bare socialt arbejdes videns produktion men også en gensidig lærings proces (Uggerhøj, 2008).

Forskningen kan på den ene side kaste lys over fænomener, rationaler, logikker og mekanismer, som praksis kan være blind over for netop fordi, praktikerne står midt i

det. Forskningen skal derfor også være i stand til at bevare en vis afstand til praksis og ikke blive for involveret i lokale sandheder og selvforståelser. Praksis kan på den anden side provokere og udfordre forskerne til at være mere kreative som en forudsætning for at kunne forstå den kompleksitet, der karakteriserer praksis og den virkelighed, praksis folder sig ud i (Ibid.).

Opstartsseminar

Formålet med opstartsseminaret har således også været at inddrage en gruppe medarbejdere i indkredsningen og afgrænsningen af forskningsprojektets fokus i forhold til, hvilke dele af praksis det i udgangspunktet er interessant og meningsfuldt at rette forskningslinsen mod.

Der er til opstartsseminaret inviteret ca. 50 af EKKOfondens medarbejdere, således at alle niveauer, afdelinger og botilbud i EKKOfonden er repræsenteret. Medarbejderne præsenteres indledningsvis for EKKOfondens overordnede sigte med undersøgelsen, og vi stiller dem i løbet af dagen følgende spørgsmål:

- Hvilke forventninger har du til forskningsprojektet?
- Hvad er interessant at undersøge, hvis man vil vide noget om, hvad det er, der lykkes i EKKOfondens pædagogiske arbejde?

Medarbejderne besvarer først individuelt og skriftligt på et rødt papir spørgsmålet om *forventninger til forskningsprojektet*. De drøfter derefter deres individuelle besvarelser to og to og supplerer eventuelt deres individuelle besvarelser, hvis de efterfølgende har tilføjelser til det, de tidligere har skrevet. Medarbejdernes skriftlige besvarelser og tilføjelser samles ind af forskerne. Samtidig åbnes der i plenum op for en præsentation og drøftelse af forventningerne til forskningsprojektet.

Det næste spørgsmål - *hvad er interessant at undersøge, hvis man vil vide noget om, hvad det er, der lykkes i EKKOfondens pædagogiske arbejde?* – besvares på samme måde individuelt og skriftligt, hvorefter medarbejderne to og to præsenterer svarene for hinanden. Dernæst går medarbejderne sammen i mindre administrativt sammensatte grupper, som går på tværs af de forskellige botilbud, afdelinger og niveauer i EKKOfonden, så man ikke kommer i gruppe med en kollega, man arbejder med til dagligt. Dette er ud fra et ønske om, at medarbejder og ledelse udfordres i forestillingerne om, hvor forskningen skal rette blikket hen.

Grupperne skal af drøftelserne uddrage 3 fokusområder og skrive dem på en planche. Hver gruppe præsenterer derefter deres fokusområder i plenum. Præsentationerne diskuteres, og plancherne indsamles af forskerne. Afslutningsvis skal medarbejderne på et grønt papir skrive, hvad de tager med sig fra opstartsseminaret, om der er noget, de er blevet særligt optaget af. Besvarelserne indsamles af forskerne, ligesom vi under

hele opstartsseminaret har noteret medarbejder udsagn, de observationer og overvejelser vi har gjort os.

Medarbejdernes besvarelser, fokusområder, præsentationer og drøftelser bearbejdes på den måde, at alle besvarelser kategoriseres under forskellige temaer, der overordnet beskriver medarbejdernes forestillinger om, hvad det er i praksis, der gør en forskel eller kan være problematisk eksempelvis:

- familierationalet
- relationens betydning
- menneskesyn og medarbejdernes menneskelige kompetencer
- forskellige fagligheder
- anvendte pædagogiske metoder
- betydningen af de sundhedsfaglige indsatser
- samarbejde og vidensdeling
- en gammel og en ny kultur
- medarbejder – ledelse forholdet
- medarbejder – borger interaktionen

Medarbejderne retter i deres besvarelser, fokusområder og udsagn i løbet af dagen særligt deres blik mod betydningen af et familierationale, relations arbejdet, medarbejdernes menneskesyn og menneskelige kompetencer, forskellige fagligheder og vidensdeling i arbejdet.

Generaliserede forestillinger i komplekse organisationer

De første studier af skriftlige kilder til viden om EKKOfondens arbejde dvs. EKKOfonden.dk, EKKOfondens eget magasin, årsskrifter og diverse interne dokumenter, de indledende drøftelser om studiets formål og opstartsseminaret giver anledning til at overveje betydningen af EKKOfondens idealer og generaliserede forestillinger om praksis. I den institutionelle etnografi beskrives generaliserede forestillinger som rationalitetsmyter, der bidrager til at forklare og legitimere det arbejde, som udføres i komplekse organisationer (Jacobsen, 2006). Moderne organisationer hvor der ikke er et epicenter for meningsdannelse og retning, hvor den organisatoriske betydningsproduktion så at sige er spredt for alle vinde (Ibid.: 112).

Jacobsen (2006) pointerer, at når de organisatoriske målsætninger eller idealer i den institutionelle etnografi tilskrives en mytologisk dimension, så handler det ikke om, at de formodes at dække over en anden og mere virkelig realitet.

”Rationalitetsmyter er nærmere at forstå som rummelige hensigtserklæringer, der er kulturelt forankrede, og som derfor over tid har fået et givet eller selvfølgelig skær...”
(Jacobsen, 2006: 117)

EKKOfonden er på den ene side karakteriseret ved historisk netop at have et veludviklet epicenter eller "kontrolrum" for betydningsproduktionen, meningsdannelse og retning i arbejdet (Jacobsen, 2006: 112) i den forstand, at ledelsen tidligere eksempelvis sikrede sig, at den "rette nordjyske mentalitet" var repræsenteret på alle niveauer i alle botilbud. Det viser sig stadig ved, at Specialteamet under EKKOsupport omtales som "*kulturbærende*" på den måde, at de ansatte i teamet er nordjyske medarbejdere, som har været med i mange år, kender historien og de pædagogiske ideer, virksomheden er bygget på. Det er dem, der "*onboarder*" nye beboere til alle botilbud og hjælper botilbuddene i situationer, der kræver en særlig indsats.

På den anden side viser det sig samtidig i forbindelse med opstartsseminaret, at det er en dominerende forståelse blandt medarbejderne, at botilbuddene er *meget forskellige* i deres arbejde med beboerne. Hvilket indikerer, at der ikke i samme grad som tidligere er et "kontrolrum", hvorfra meningsdannelsen og betydningsproduktionen alene kan styres og kontrolleres. Og der kan som i alle andre moderne organisationer identificeres forskellige eksplicit formulerede værdier og idealer, som har til formål at styre praksis eksempelvis EKKOfondens DNA'ord, forventninger til medarbejdernes livserfaring, personlighed, menneskelige kompetencer og idealerne om "*relation før metode*" og Low Arousal. Værdier og idealer som ikke altid er konkret handlingsanvisende, men som kan indholdsfyldes afhængig af den konkrete situation og kontekst (Jacobsen, 2008).

Konteksten får således en betydning for den lokale, situationelle betydningsproduktion. Og i ambitionen om at sige noget meningsfyldt og eksemplarisk eller særligt (Flyvbjerg, 2006) om EKKOfondens pædagogiske praksis, bliver det for det første relevant at undersøge, hvilke generaliserede forestillinger der kan identificeres i EKKOfondens idealer, og hvilken betydning disse forestillinger har for den praksis, der former sig i medarbejdernes interaktioner med beboerne og hinanden i og på tværs af EKKOfondens botilbud. Samtidig peger medarbejderne ved opstartsseminaret på et behov for at identificere forskellig former for faglighed og hvilke udfordringer, der også kan identificeres i udviklingen af en egentlig faglighed.

Undersøgelses spørgsmål

Der formuleres med afsæt i de indledende dokument studier, drøftelser af studiets formål og medarbejdernes besvarelser, udsagn og fokusområder ved opstartsseminaret følgende undersøgelses spørgsmål:

1. Hvilke generaliserede forestillinger kan der identificeres i EKKOfondens idealer for praksis, og hvilken betydning har disse forestillinger for den pædagogiske praksis, som den former sig i medarbejdernes interaktioner med beboerne og hinanden?

2. Hvilke former for faglighed kan der identificeres i den pædagogiske praksis, og hvilke barrierer i forhold til en faglig referenceramme, kan der identificeres?

Undersøgelsens metoder

I dette afsnit redegøres der for følgegruppens arbejde, undersøgelsesprocessen, dataindsamlingen og de forskellige undersøgelsesmetoder, der gøres brug af. Hvordan de forskellige metoder er anvendt og sammenhængen mellem de forskellige metoder.

Følgegruppen

Følgegruppen, som består af EKKOfondens pædagogiske konsulent, fagdirektør, økonomidirektør og Vibeke Bak Nielsen, er central i planlægningen og gennemførelsen af dataindsamlingen. Følgegruppen mødes 3 gange i løbet af planlægningen og gennemførelsen af dataindsamlingen i 2017 - 2018. Forskerne mødes flere gange med den pædagogiske konsulent, som allerede inden den egentlig dataindsamling sørger for, at vi har adgang til de interne dokumenter, vi har behov for.

Det drøftes i følgegruppen hvilke botilbud, der meningsfuldt kan vælges ud til deltagende observationer. Det besluttet indledningsvist, at der skal gennemføres deltagende observationer på to botilbud placeret forskellige steder i landet og karakteriseret ved, at det ene er forholdsvist nyetableret, og det andet har en længere historie i EKKOfonden. Det er på baggrund af forskernes ønsker om antal og fordeling mellem afdelinger og botilbud den pædagogiske konsulent, som udvælger og sørger for planlægningen af de individuelle kvalitative interviews med medarbejdere og ledere.

De første indledende analysetanker deles og drøftes i følgegruppen. Den pædagogiske konsulent er desuden med forskerne på Sjælland, hvor en del af interviewene foregår over flere dage. Der er ved denne lejlighed også afsat tid til, at konsulenten inddrages i forskernes erfaringsudveksling, ideer til dataindsamlingen og tidlige analysetanker. Dataindsamlingen udvides i denne sammenhæng til at inddrage flere medarbejdere i de individuelle interviews, desuden har forskerne fået adgang til at deltage i supervision på et tredje botilbud. Hvilket drøftes med den pædagogiske konsulent forud for den endelige aftale. Det er også den pædagogiske konsulent, der på baggrund af et ønske fra forskerne retter henvendelse til en række kommunale sagsbehandlere, der henviser til EKKOfonden, og informerer dem om, at forskerne vil kontakte dem mhp. en telefonisk samtale om begrundelserne for at henvise til EKKOfonden. Kommunerne skal kontakte konsulenten, hvis de ikke ønsker at deltage.

Desk research

Formålet med desk research er at indsamle eksisterende viden om undersøgelsesfeltet ved at orientere sig om, hvad der allerede findes af erfaringer og viden på området inden dataindsamlingen. Det er her forskerne bl.a. orienterer sig i de skriftlige dokumenter om EKKOfonden. Det er i denne arbejdsfase, vi retter vores blik mod behandlingspsykiatrien for at få bedre kendskab til erfaringerne med målgruppen og det behov, EKKOfondens indsatser retter sig mod.

Dokumentstudier

EKKOfonden har som organisation ikke en entydig forankring i bestemte lokaliteter men konstitueres nærmere gennem betydningsbærende (Jacobsen, 2006) artefakter dvs. genstande eller fænomener af historisk eller kulturel interesse, der fungerer som menings og retnings anvisende. EKKOfondens eget magasin, årsrapporter, interne dokumenter og redskaber ud gør en form for artefakter i både branding og markedsføringen af EKKOfondens generaliserede forestillinger om egen praksis, det EKKO-fonden kan og gør, både eksternt i forhold til nuværende og potentielle kunder, og internt i fonden i formidlingen af virksomhedens værdier og idealer til medarbejderne.

Dokumenterne kommer således til at udgøre et centralt skriftligt bidrag til det, der former den observerede virkelighed i studiet (Jacobsen, 2006) af de generaliserede forestillinger i den pædagogiske praksis. Og dokumenterne indgår på lige fod med observationer og interviews som empirisk materiale i beskrivelserne og analyserne af de generaliserede forestillinger, der former den pædagogiske praksis.

Deltagende observationer

Deltagende observationer (Kristiansen og Krogstrup, 1999) udgør en central undersøgelsesmetode i studiet af EKKOfondens pædagogiske praksis. For det første er det i de deltagende observationer, vi som forskere får adgang til at zoome ind på både generaliserede forestillinger om praksis, og hvordan disse forestillinger viser sig som tænke-, tale- og handlemåder i interaktioner og aktiviteter, der former den pædagogiske praksis. Tænke-, tale- og handlemåder, der samtidig kommer til at forme eller udgøre barriere i forhold til faglige referencerammer.

For det andet er vores tilstedeværelse i praksis den proces, der danner afsæt for både de individuelle kvalitative interviews og fokusgruppeinterviewet i den forstand, at observationerne skaber en forhåndsviden om praksis og danner grundlag for en særlig grad af konkretisering i interviewsituationerne (Jacobsen, 2006).

Det er således i kraft af de deltagende observationer, forskningen bliver i stand til at skabe en sammenhængende analyse af EKKOfondens praksis, som den viser sig gennem generaliserede forestillinger, handlemåder og refleksioner i praksis.

Der vælges indledningsvis to botilbud, hvor vi gennemfører deltagende observationer, som forløber over en periode på 3 - 4 uger på hvert botilbud. Formålet med de deltagende observationer er, som oven for beskrevet, at identificere dominerende generaliserede forestillinger i den praksis, der former sig og undersøge, hvordan disse forestillinger viser sig i det, medarbejderne gør i konkrete situationer og interaktioner med og omkring beboerne og hinanden.

Vi er deltagende i den forstand, at vi løbende har samtaler med både medarbejdere og beboere om de tanker, de gør sig om det, der sker omkring dem og i interaktionerne mellem både medarbejder og beboer, beboerne og mellem medarbejderne i og på tværs af botilbuddene. Vi gennemfører også formelle semi-strukturerede interviews med lederne på de to botilbud, hvor vi zoomer ind på og har konkretiserede samtaler om nogle af de observationer, vi har gjort os.

Vi deltager i forskellige aktiviteter med beboerne eksempelvis brætspil, indkøb og madlavning. Enkelte beboere har vi fået en særlig kontakt med, som har betydet, at de har bedt om vores hjælp til eksempelvis at farve hår, eller de har inviteret os med til aktiviteter uden for botilbuddet eksempelvis kontrol på psykiatrisk ambulatorie.

De deltagende observationer bliver således også vores adgang til at tale med beboere, som det umiddelbart kan være vanskeligt at få adgang til, fordi de helst holder sig for sig selv eller bare ikke magter at tale med sådan nogen som os. Vi har ved vores tilstedeværelse haft mulighed for at opnå en fortrolighed og gribe de muligheder, der har været for at få indblik i beboernes oplevelser og erfaringer.

Vi har fået skriftligt samtykke fra en beboer, som vi havde et formelt interview med netop for at få indgående viden om, hvorfor det var godt for beboeren at bo i et af EKKOfondens botilbud. Vi har ud over dette haft et formelt interview mere, hvor vi ikke har fået et skriftligt samtykke, da beboeren spontant selv henvendte sig og sagde, at han da gerne ville fortælle om sine oplevelser og erfaringer, og hvor vi så at sige greb momentum i denne mulighed.

Det har i denne del af vores feltarbejde generelt været vigtig for os, at beboerne har været vidende om, hvorfor vi er der, og hvorfor vi spørger så nysgerrigt. Vi har i konkrete uformelle situationer ud fra en konkret vurdering af indholdet i samtalen spurgt, om vi gerne må bruge det, de fortæller os i vores arbejde. Det er ikke et formelt samtykke, men det er et forsøg på at respektere beboerens ret til at trække sig fra kontakten og samtalen med os. Vi har samtidig hele vejen igennem analyser og

skriveproces overvejet, hvordan vi bruger fortællinger og udsagn fremkommet i forbindelse med de uformelle møder og samtaler. Vi bruger mest disse fortællinger og udsagn som kilde til indsigt og viden om beboernes oplevelser og i mindre grad ved direkte at referere til fortællingerne og udsagnene i den endelige rapport. Vi har efterfølgende besøgt en borger, vis fortællinger og udsagn vi bruger mere direkte end andre. Vi har informeret ham om, hvordan hans fortællinger og udsagn er blevet brugt. Det var i den forbindelse vigtig for ham at sikre sig, at vi ikke formidler informationer om ham af privat karakter. Vi har desuden lovet at sende et eksemplar af den trykte rapport til ham.

Vi får i slutningen af perioden for vores dataindsamlingen mulighed for at besøge et tredje botilbud og deltage i en supervisionsseance. Vi har deltaget i en enkelt supervision i et af de botilbud, hvor vi på det tidspunkt har gennemført vores deltagende observationer. Men vi er rigtige glade for, at vi får adgang til en supervisionsseance mere, da det giver os et bedre indblik i karakteren af den supervision, der praktiseres på tværs af botilbuddene. Vi er i botilbuddet i to dage, da det bl.a. er her, vi samtidig får kontakt med en beboer, som gerne vil fortælle os om sine oplevelser og erfaringer. I de to dage deltager vi i fælles måltider og får samtidig mulighed for at tale med nogle af de medarbejdere i dette botilbud, vi ikke har interviewet.

Individuelle kvalitative interviews

Vi gennemfører i alt 16 individuelle interviews med medarbejdere fra alle de på daværende tidspunkt 6 botilbud, 1 medarbejder er fra EKKOsupport, 3 er ledere og en enkelt direktør. Der afsættes 2 timer til hvert interview. Vi gennemfører formelle interviews med 2 beboere fra 2 forskellige botilbud. Vi ender med at gennemføre telefoninterview med 2 kommunale sagsbehandlere. Derudover har vi en samtale med administrerende direktør Thomas Kuhdahl med det formål at få beskrevet EKKOfondens historie.

Vi har to formål med de individuelle kvalitative interviews. For det første ønsker vi at give interviewpersonerne mulighed for selv at fortælle, hvordan de forstår og forvalter de idealer, EKKOfonden står for, hvad de gør og tænker i mødet med beboerne og hinanden i samarbejdet ud fra en forståelse af socialpædagogik som en kontekstuel og situationel konstruktion (Hansen, 2009). For det andet ønsker vi at udfordre vores egne forsker refleksioner over det, vi har observeret i den praksis, der har formet sig der, hvor vi har haft vores blik.

Interviewene er semi-strukturerede, hvilket betyder, at vi har bygget interviewet op omkring nogle temaer, som kan følges, foldes ud og afviges fra ud fra det konkrete indhold medarbejderne bringer ind i samtalen samtidig med, at vi zoomer ind på nogle

af de empiriske observationer, der har givet anledning til analytiske refleksioner. Vi formulerer overordnet nedenstående temaer, som udgør en struktur i vores interviews:

- Indsatsens formål
- Relationens betydning
- Menneskesyn i praksis
- Betydningen af forskellige former for erfaringer, viden og fagligheder
- Erfaringsudveksling og vidensdeling
- Samarbejdet med kommunerne omkring borgernes indsatsmål

Vi har formuleret en række spørgsmål under de forskellige temaer som inspiration. Men den forhåndsviden, vi gennem vores deltagende observationer har om praksis, viser sig at blive det, der ofte skaber strukturen både omkring de temaer, vi har formuleret forud for interviewet og temaer, der rejser sig i de samtaler, der tager form gennem medarbejdernes egne praksisfortællinger. Eksempelvis familierationalet, som bliver ved med at dukke op i medarbejdernes fortællinger, men vi har svært ved at få øje på det i vores observationer, og vi veksler længe i mellem at være optaget af og forkaste det som en central forestilling, der former praksis. Det er heller ikke alle de på forhånd formulerede temaer, vi kommer omkring. Da interviewene så at sige kommer til at leve deres eget liv gennem de fortællinger fra praksis, interviewpersonerne selv bringer ind i samtalen.

Interviewene med beboerne kredser hovedsagligt om livet før EKKOfonden og deres vej til EKKOfondens botilbud. Hvad der gør EKKOfondens botilbud til at godt sted at være for dem, det de synes, der er træls og kunne være anderledes.

Telefoninterviewene med de kommunale sagsbehandlere har fokus på begrundelserne for at vælge EKKOfonden i forhold til de indsatsbehov, borgene har.

Fokusgruppeinterviews

Fokusgruppeinterviewet har i studiet til hensigt at bidrage til en synliggørelse af det Jacobsen (2008) erkendelsesteoretisk beskriver som radikale perspektivforskydninger i betydningsproduktionen. I den institutionelle etnografi henviser det til en undersøgelsesproces, hvor man som forsker løbende skifter placering mellem forskellige organisatoriske udsigtspunkter (Jacobsen, 2008). Hvilket i denne sammenhæng betyder, at vi ved at sætte medarbejdere fra forskellige botilbud sammen har mulighed for at observere og registrere, hvad der sker, når forskellige betydninger og meninger mødes på tværs af botilbud og lokale betydningsproduktioner, forståelser og forvaltninger af EKKOfondens idealer og generaliserede forestillinger om praksis.

”Fokusgruppemetoden deler således nogle kendetegn med det sociale eksperiment, idet forskeren sammensætter specifikke grupper og påvirker dem igennem valg af diskussionstemaer. Metoden adskiller sig der ved radikalt fra både det sociologisk dybde interview og den etnografiske observation ved ikke bare at spørge til og observere det sociale, men ved simpelthen at virke aktivt ind i konstruktionen af det.” (Demant, 2006: 131)

Der etableres 2 grupper med medarbejdere fra alle de på det tidspunkt eksisterende botilbud i alt 12 personer. Der afsættes 3 timer til hver fokusgruppeinterview. Det er de samme medarbejdere, som også har deltaget i et individuelt interview. Begrundelsen for det er, at det giver os mulighed for at inddrage nogle af de eksempler fra praksis, der i de individuelle interviews har givet anledning til refleksion.

Vi har som forskere på forhånd valgt nogle temaer, eksempelvis forholdet mellem omsorg og udvikling, forholdet mellem nærhed og distance og betydningen af forskellige former for erfaringer og viden i arbejdet. Men vi er også interesseret i at høre, hvilke tanker de individuelle interviews har givet anledning til i tiden efter interviewene. Det betyder også, at de 2 fokusgruppeinterviews former sig meget forskelligt. I det ene fokusgruppeinterview kommer forholdet mellem nærhed og distance til at fylde meget, hvor der i det andet fokusgruppeinterview var meget opmærksomhed på indsatsens formål, forskellige former for erfaring og behovet for forskellige fagligheder.

Analysearbejdet kan ikke afgrænses til databehandlingen. Den refleksive og analytisk produktive proces foregår også under dataindsamlingen. Og på dette tidspunkt giver fokusgruppeinterviewene ikke alene mulighed for at identificere forskellige perspektiver afhængig af lokalitet og udsigtspunkt, vi har også mulighed for at sætte nogle af de indledende analysetanker i spil i den forstand, at vi i de dialoger og diskussioner, der former sig i fokusgruppeinterviewet, både får foldet forskellige analytiske refleksioner ud, nuanceret og præciseret de foreløbige analytiske overvejelser, empirien har givet anledning til og får indblik i, hvordan de forskellige idealer forvaltes forskellige steder i organisationen.

Begrundelsen for, at vi har valgt at anvende flere forskellige undersøgelsesmetoder, er både det forhold, at det ligger i praksisforsknings designet, at vi har tæt kontakt med praksis også i analyseprocessen. Hvilket betyder, at vi løbende i både observationerne, de individuelle interviews og fokusgruppeinterviewet har ønsket at sætte vores egne analytiske refleksioner i spil. Samtidig har det forhold, at EKKOfonden er spredt over mange forskellige lokaliteter, den konsekvens, at vi som forskere må bevæge os mere mellem de forskellige lokaliteters betydningsproduktioner. Det har af ressource-mæssige årsager ikke været muligt at lave deltagende observationer i alle dele af organisationen og dybdeinterview med alle medarbejdere. Anvendelsen af de for-

skellige undersøgelses metoder har skabt fleksibilitet og bevægelse i forholdet mellem de forskellige lokaliteter, udsigtspunkter og betydningsproduktioner i organisationen (Jacobsen, 2006).

Der kan i det, at EKKOfonden selv har udvalgt de medarbejdere, der er blevet interviewet, argumenteres for, at der er risiko for, at det er medarbejdere, som fortæller det, EKKOfonden ønsker, der skal fortælles, og lader andre måske mere udfordrede dele af den pædagogiske praksis i skyggen. Der ligger i undersøgelsesdesignet ligeledes også en risiko for bias i forhold til, at forskerne lader sig styre af egne erfaringer, holdninger og værdier. Forforståelse om det felt, der undersøges, som får betydning for de spørgsmål, der stilles eller ikke stilles.

Anvendelsen af både observationer, kvalitative interviews og fokusgruppinterviewet, hvor vi både individuelt og i gruppe sammenhæng sætter medarbejdernes forskellige udsagn og forskernes analysetanker i spil, udsætter dem for refleksioner og fælles drøftelser på tværs af botilbud og medarbejdergrupper har ligeledes været et ønske om at imødekomme disse risici.

Analyse processer

Vi har løbende i dokumentstudierne, materialet fra opstartsseminaret, noterne fra vores observationer og de transskriberede interviews både de individuelle og fokusgruppinterviewene identificeret forskellige idealer og generaliserede forestillinger om praksis. Forestillinger om praksis som på forskellig vis former den praksis, der konstrueres i medarbejdernes interaktioner med beboerne og hinanden. Forestillinger vi i databehandlingen har forsøgt at tematisere.

Vi har i nedenstående beskrivelse af databehandlingen forsøgt at eksemplificere de arbejdsprocesser, der har været en del af databehandlingen, tematiseringerne, de empiriske og analytiske refleksioner.

Processer, der i praksis ofte har været både kaotiske og kendetegnet ved spontane erkendelser, når empiriske sammenhænge er blevet tydelige, eller teoretiske indsigter har givet inspiration til nye forståelser af empirien. Nedenstående eksempler er derfor heller ikke fyldestgørende for alle de empiriske og analytiske refleksioner, vi løbende har gjort os, og skal alene bidrage til at vise, hvordan der trodsalt har været en systematik og rød tråd i de analytiske arbejdsprocesser.

Databehandlingen

I nedenstående præsenteres de generaliserede forestillinger, der viser sig særligt dominerende i EKKOfondens idealer for praksis; familierationalet, hverdagsliv, hjemlighed, relation før metode, personlighed, livserfaring og menneskelige

kompetencer før fag, omsorg og udvikling. At de er særligt dominerende betyder, at de træder tydeligere frem end andre i de skriftlige dokumenter, opstarts seminaret, vores observationer og de kvalitative interviews. Det kriterie, vi har lagt til grund for valget af netop disse generaliserede forestillinger, er således, i hvor høj grad de præger praksis. Vi eksemplificerer, hvordan de empirisk træder frem som elementer i praksis, og hvilke empiriske og analytiske refleksioner, det har givet anledning til. Eksemplerne er som tidligere skrevet ikke fyldestgørende for de mange refleksioner, der har været i spil i arbejdet med datamaterialet.

Familiationalet	
Gennemslag i praksis	Empiriske og analytiske refleksioner
<i>"vi er den eneste familie, beboerne har"</i>	<p>Tidligt i undersøgelsen er der meget fokus på dette rationale, men det viser sig, at det ud over forestillingen om, at EKKOfonden er den eneste eller det tætteste beboeren kommer på at have en familie, så har det umiddelbart ingen empirisk gennemslag i praksis.</p> <p>Analytisk kan der argumenteres for, at det slår igennem som en form for stedfortræderfunktion (Nørgaard, 2019) i nogle sammenhænge.</p> <p>Analytisk kan der også argumenteres for, at det i højere grad end familie refererer til forestillingen om, at EKKOfonden ud gør det sociale netværk denne gruppe af udsatte voksne imperativt mangler i deres liv.</p>
Hverdagslivet	
Gennemslag i praksis	Empiriske og analytiske refleksioner
Almindelige daglige funktioner og aktiviteter (ADL)	<p>Hverdagslivet træder empirisk tydeligt frem i feltobservationerne omkring almindelige daglige funktioner og aktiviteter, strukturer og regler omkring oprydning, indkøb, madlavning, tøjvask, personlig hygiejne, økonomi.</p> <p>Analytisk kan det tolkes som et hverdagsrehabiliterende element i praksis</p>
Træning, støtte og kompensation afhængig af situation og dagsform	<p>Det både trænende, støttende og kompenserende træder frem med fine empiriske interaktions eksempler på, hvordan medarbejderne indtager forskellige roller i forhold til beboernes behov afhængig af den konkrete situation og dagsform.</p>

<p>Spisesituationernes forskellige pædagogiske formål: planlægning, indkøb, madlavning, oprydning, samvær... (som strukturskabende aktivitet)</p>	<p>Spisesituationerne er et empirisk godt eksempel på almindelige daglige aktiviteter med et tydeligt pædagogisk formål. Det er samtidig forskelligt fra botilbud til botilbud, hvordan man praktiserer det. Det er derfor også et godt eksempel på, hvordan forestillingerne om spisesituationerne som en pædagogisk setting slår forskelligt i gennem</p>
<p>Behovet for husregler</p> <p><i>"Vi er nødt til at have en ramme. Vi kan ikke have seks forskellige husordner, vi har en husorden, som vi kalder det. Husorden med regler, husorden som er realistisk for alle mennesker, uanset hvem man er. Og så kan vi jo gå ind og arbejde med den enkelte, og det giver bare fede resultater...[.]...men det har være svært. Det er sindssygt svært, og hvordan præsenterer man lige sådan et skema, så det ikke ligner en eller anden børnehavepædagogik, på en eller anden måde.."</i> (Interview botilbudsmedarbejder)</p>	<p>Der identificeres empirisk en ambivalens omkring behovet for husregler. På den ene side er det nødvendigt, på den anden side er det også forbundet med en institutionalisering, som medarbejderne tager afstand fra.</p>
<p>Rollemodel gennem gentagelser og genkendelse</p>	<p>Gentagelserne træder både empirisk og analytisk frem som central i forhold til rollemodel-funktionen</p>
<p>Empirisk eksempel: interaktion omkring klipning og barbering forbundet med erindringen om noget rart.</p> <p><i>"Jeg plejer altid at sige, at når man er pædagog, så er man er en guide, man viser vejen, men de handler selv. Det er det, som der er formålet, hver gang de gør noget, så vokser de. Hver gang de lige selv har sat kaffen over, hver gang de lige selv har sat vaskemaskinen over, så vokser de lidt. Så kan jeg altid gå tilbage og sige: hey det der, det har du vist mig, at du selv er i stand til, det kan du godt."</i> (Interview botilbudsmedarbejder)</p>	<p>Fælles oplevelse og følelse af stolthed</p> <p><i>"Gentagelse kan betragtes som et meningsbærende og meningsskabende fænomen i menneskets handlende eksistens, der helt grundlæggende forbinder mennesker med hinanden og derfor også bidrager til den kulturelle udformning af både det individuelle og det fællesmenneskelige liv..."</i> (Komischke-Konnerup, 2018: 182)</p>

Hjemlighed	
Gennemslag i praksis	Empiriske og analytiske refleksioner
<p>Isenesættelse og branding af det autentiske</p> <p>Det er vigtig med ikke institutionsagtige settings</p> <p><i>"....der skal være plads til hygge og til, at borgerne sætter deres personlige præg på indretningen...[.]... De skal ikke passe ind i stive, foruddefinerede rammer. Vi skal tilpasse huset, så det passer til de mennesker, der kommer til os..."</i> (Citat afdelingsleder i Magasinet, EKKOfonden, april 2017).</p> <p>Atmosfære</p> <p>Relationer</p> <p><i>"...det er sindssyg vigtigt, at de kommer hjem, hvis de får det skidt. Vi vil bare gerne have, at de kommer hjem, uanset tilstand, uanset hvordan de har det. Står de og har det skidt et eller andet sted, så er vi til deres rådighed, så vil jeg hellere have, at de ringer, end at de står og har en nedtur eller er kommet til skade og står et sted. Vi kan altid samle dem op. Det er deres hjem. Det er trygt, og det er okay, at man har lyst til at komme hjem..."</i> (Interview botilbudsmedarbejder)</p> <p><i>"...jeg føler mig ikke som en narkoman mere. Jeg vil nok altid være narkoman. Jeg er jo på metadon, men her føler jeg mig ikke som en narkoman..."</i> (Interview beboer)</p>	<p>Settings (Wicker, 1987) forstået som de organisatoriske, sociale og kulturelle forhold, der i tid og rum sætter rammen og de stemninger og muligheder beboerne er en del af</p> <p>Inddragelse af Højlands (2006) analyser af hjemlighed</p> <p>Empiriske eksempler på scener og stemninger fra vores observationer</p> <p>Hjemlighed som et emotionelt anliggende</p> <p>Analytisk identificeres der en dobbelthet i beboers udsagn i den forstand, at beboeren både beskriver en følelse af samhørighed og samtidig en bevidsthed om, at være underlagt institutionelle processer (Goffman, 1961)</p>

<p>Beboerens oplevelse af tryghed og samhørighed</p> <p>Beboerens oplevelse af gensidighed</p> <p>Beboerens behov for et privat rum/frihed</p> <p>Low Arousal</p>	<p>....ideen om, at medarbejderne ved at være gode til at regulere deres egne følelser og reaktioner på beboernes affekter skal skabe en rolig hverdag for alle beboerne (Elven, 2018).</p>
Relation før metode	
Gennemslag i praksis	Empiriske og analytiske refleksioner
	<p><i>"Relation før metode"</i> sig knytter sig empirisk og analytisk til personlighed, livserfaringer og menneskelige kompetencer før fag</p>
Personlighed, livserfaring og menneskelige kompetencer før fag	
Gennemslag i praksis	Empiriske og analytiske refleksioner
<p><i>"....det handler ikke så meget om, hvilken uddannelse du har. Det handler mere om, hvem du er som menneske..."</i></p> <p>Det personlige match mellem medarbejder og beboer</p> <p><i>"Beboerne lærer hurtigt, hvem de kan bruge til hvad...."</i> (Medarbejdercitat fra opstartsseminaret)</p> <p>Forskellige grænser mellem det personlige og det private</p>	<p>Storm Jensens (1998) personetiske kompetencer</p> <p>Betydningen af en phronetisk videns- og aktivitetsform – etisk bevidsthed og dømmekraft (Aristoteles i Rasmussen, 2010; Honneth, 2003, 2006; Hansen, 2019)</p> <p>DNA'et som dyder</p> <p>Empirisk træder betydningen af rollemodel også frem her</p> <p>Beboerne har heller ikke andre muligheder Krydspres?</p> <p>Empiriske eksempler på, at medarbejderne er søgende i forhold til, hvor deres grænser er.</p> <p>Påstand: privatisering af praksis og mangel på trygt rum, hvor de svære personlige erfaringer og beslutninger kan deles og skabe læring</p>

Omsorg	
Gennemslag i praksis	Empiriske og analytiske refleksioner
Berøring i form et kram, en arm om skuldrene, fodmassage, kropsmassage	Medarbejderne beskriver det bl.a. som konfliktreducerende men kan også tolkes som et værn om beboernes sårbarhed
Et både støttende og kompenserende element	Analytisk kan det både støttende og kompenserende element tolkes som et værn om beboernes sårbarhed og usikkerhed
TID	Omsorg – et begreb med mange facetter (Engen, 2014)
	Det særegne ved enkelte menneske løftes frem og får selvstændig fokus (Tholin, 2011)
	Fundament og forudsætning for udvikling
	Menneskesyn (Appel Nissen m.fl.)
	Analytisk knytter omsorg sig i EKKOfondens ideal om <i>"relation før metode"</i> sig til medarbejdernes personetiske kompetencer (Storm Jensen, 1998)
Udvikling	
Gennemslag i praksis	Empiriske og analytiske refleksioner
Indsatsmål	Abonnerer på de rationaler i den offentlige styring, EKKOfonden selv distancere sig til
EKKOdoc (inspireret af voksenudredningsmetoden)	I risiko for (ukritisk) at ovetage dele af myndighedsansvaret
Ansvarligheden i samarbejdet med kommunerne	Empirisk træder udviklingsrationalet frem i det både trænende, støttende og kompenserende i medarbejdernes interaktion med beboerne, men det bliver ikke anvendt bevidst og målrette i beskrivelserne og vurderingerne af beboernes udvikling.

De analytiske processer former sig således som informerede dialektiske processer mellem empiriske observationer, analytiske og empiriske refleksioner, hvor der hentes inspiration i forskellige teoretiske begreber og forståelser af praksis eksempelvis videns- og aktivitetsformer i pædagogisk praksis (Rasmussen, 2010) og menneskesyn i socialt arbejde (Appel Nissen m.fl, 2018), såvel som andre empiriske undersøgelser eksempelvis Engens (2014) afhandling om omsorg i socialpædagogisk arbejde, Komischke-Konnerups (2018) afhandling om gentagelsens pædagogik og Højlands (2006) undersøgelse af hjemlighed. Teoretiske forståelser og empiriske undersøgelser, der inddrages i fortolkningerne og analyserne af dette studies empiriske observationer.

Så kan vi tage fat på analyserne, som folder sig ud over de næste to kapitler.

Kapitel 3

Elementer i en pædagogisk praksis

”Det er tidlig morgen. Klokken har lige rundet 7, da jeg kører væk fra hovedvejen, ned ad grusvejen og ankommer til botilbuddet. En nedlagt gård med udsigt til mark og skov. Det er mørkt. Kun morgenlyset i vinduerne og nattens sne lyser gårdspladsen op. Der er ro i huset. Den ene af to medarbejdere, som har døgnvagten, har været i bad og kommer ud fra badeværelset.

Den anden medarbejder er i køkkenet. Han har lavet kaffe og er i gang med at tømme opvaskemaskinen. En beboer kommer ud fra sit værelse og går tavst ud på badeværelset. Jeg smider min jakke og taske i vagtstuen, henter en kop kaffe i køkkenet og tjekker opslagstavlen for at se, hvad der er på programmet i dag. På opslagstavlen kan man se tidspunkter for indkøbsturer, hvornår de forskellige medarbejdere er på arbejde, madplan for aftensmaden og hvem, der skal være med til at lave maden, massagetider, busplanen for den lokale bus, planer for turer ud af huset, svømning, biograftur, og hvornår EKKOfondens eget lokale aktivitetstilbud er åben. Der hænger også et beboerforslag til en skitur. Ud over de to, som er i døgnvagt, møder den daglige leder og to medarbejdere mere ind til denne morgens overleveringsmøde. Det er her, der informeres om, hvad der er sket i huset, hvilke aktiviteter der prægede gårsdagen, og hvilke planer der er for denne nye dag. Det har været en rolig nat, og der informeres kort om, hvad der sker omkring hver enkelt beboer, stemning, trivsel, hvad der skal være opmærksomhed omkring, og om der eventuelt er nogle aktiviteter, hvor beboerne har brug for hjælp. En af beboerne skal på psykiatrisk ambulatorie til medicinkontrol. En enkelt beboer er indlagt. Der skal vaskes tøj og gøres rent sammen med et par af beboerne, der arrangeres fælles indkøbstur, og en medarbejder overvejer en udflugt i løbet af eftermiddagen, hvis der er stemning for det. Døren til vagtstuen er lukket, men det fornemmes, at huset begynder at få liv. Der kommer lyde fra køkkenet.

En af beboerne sidder ved spisebordet i stuen og spiser morgenmad, da vi kommer ud fra vagtstuen. En anden sidder i sofaen og har tændt for fjernsynet, men han er mest optaget af sin mobiltelefon. Medarbejderne siger godmorgen til de beboere, som dukker op i køkkenet for at lave morgenmad. Der spørges ind til natten og planer for dagen. En enkelt får et kram og en anden en arm om skulderen. Det minder om hjem...”
(Feltobservationer, februar 2018).

Så er hverdagen på et af EKKOfondens botilbud sat i gang, og vi vil i dette kapitel indledningsvis rette blikket mod hverdagslivet og hjemlighedens betydning i konstruktionen af botilbuddenes daglige pædagogiske praksis. Der zoomes ind på

betydningen af de atmosfærer og strukturskabende settings (Wicker, 1987) forstået som de organisatoriske, sociale og kulturelle forhold, der i tid og rum sætter rammen og skaber de muligheder, beboerne tilbydes adgang til i den pædagogiske praksis, medarbejderne som rollemodeller og relationens betydning. Afslutningsvis rettes blikket mod omsorg, som en grundlæggende værdi i EKKOfondens praksis, og omsorgens særlige betydning i EKKOfondens generaliserede forestillinger om medarbejdernes kompetencer og de forskellige videns- og aktivitetsformer i en pædagogisk praksis.

Hverdagslivet

Hverdagsliv og hverdagslivsrehabilitering forstået som den indsats, der målrettes borgere med nedsat funktionsevne, og som derfor har behov for praktisk hjælp og hjælp til den personlige pleje i hverdagen, er et centralt element i den danske velfærdsstats socialpolitiske dagsorden og målsætning om forbedring af borgernes funktionsevne. Servicelovens bestemmelser er båret af et politisk ideal om selvstændighed, hvor færdighederne til at klare sig selv er centrale i den velfærdspolitiske definition af selvstændighed. De sociale og pædagogiske indsatser skal derfor målrettes således, at borgeren på sigt bliver i stand til at klare sig selv (Høgh, 2016).

Hverdagslivets almindelige funktioner og aktiviteter træder også empirisk frem som et centralt element i det, der former praksis i EKKOfondens botilbud. Funktioner forbundet med almindelig daglig levevis (ADL) i et hverdagsliv, hvor medarbejderne både hjælper med at etablere og fastholde de hverdags strukturer, det kan være så svært for beboerne selv at fastholde.

ADL træning er et ergoterapeutisk begreb (Wæhrens, 2015), der knytter sig til udvikling af evnen til at varetage alle de mange forskellige opgaver, vi mennesker løser i forbindelse med almindelige daglige aktiviteter i hjemmet, på arbejdet og i fritiden. Formålet med ADL træning er både at kunne handle selvstændigt og være tryk i sine hverdagsaktiviteter: personlig hygiejne, tøjvask, rengøring, indkøb, madlavning, spisesituationer, transport, deltagelse i sociale aktiviteter evt. beskæftigelse og familiebesøg.

Selv om botilbuddenes settings (Wicker, 1987) adskiller sig fra en traditionel forståelse af hjem, familie eller anden form for bofællesskab inden for definitionen af et primært netværk, har netop disse settings en vigtig betydning i forhold til beboernes adgang til et hverdagsliv og de strukturer, der definerer et hverdagsliv.

Spisesituationer som centrale settings i et hverdagsliv.

Spisesituationerne træder empirisk frem som en central setting (Wicker, 1987) i EKKOfondens praksis i den forstand, at de forskellige spisesituationer på forskellig vis er et omdrejningspunkt i det hverdagsliv, der former sig i botilbuddene. Spisesitua-

tionen er en genkendelig og strukturskabende hverdagsaktivitet, som indeholder forskellige funktioner og aktiviteter og har forskellige pædagogiske formål: samvær, planlægning, indkøb, madlavning og oprydning.

Beboerne i EKKOfondens botilbud har ikke eget køkken, og der er forskellige regler i forhold til spisesituationerne. I nogle botilbud lader man beboerne selv gå i et fælles køkken. De står selv for indkøb, laver deres egen mad evt. med hjælp med henblik på færdighedstræning, og de bestemmer selv, om de spiser i opholdsstuen eller tager det med på deres værelse. Beboerne har friheden til selv at bestemme både tidspunktet, indholdet, og hvor de ønsker at indtage deres måltider. Beboerne har her adgang til selvstændigt og evt. med støtte at træne de strukturer og funktioner, der er forbundet med madlavning og spisesituationer. De er heller ikke forpligtiget til at spise med ved de fælles måltider, der arrangeres.

I forbindelse med gennemførelsen af medarbejder interviews på et botilbud bliver der ved ankomsten inviteret på formiddagskaffe, og botilbudslederen har til lejligheden købt en pose morgenbrød. Det er ikke alle beboere, som er hjemme, fordi de er i praktik eller skole. Men de beboere og medarbejdere, som dukker op, mens vi drikker kaffe og spiser rundstykker, bliver inviteret til at sætte sig og spise et rundstykke sammen med os. Pludselig sidder vi ret mange både beboere og medarbejdere rundt om køkkenbordet, og snakken går frit om alt det, der udgør et hverdagsliv. Der er bl.a. planlagt en rejse, som beboerne glæder sig til, og der bliver snakket om, hvad de skal opleve. En beboer er ved at sælge sin cykel, og en anden er på vej på arbejde. Et par beboere stikker hovedet ind i køkkenet og hilser, men de slår sig ikke ned. Man hjælpes ad med at rydde op, og der bliver talt om, hvem der skal hvad efter formiddagskaffen. Omkring frokost tid er en medarbejder og en beboer kommet hjem fra indkøbstur. Beboeren skal lave mad til fællesspisning om aftenen, og der fyldes i køleskabet. Medarbejderen går samtidig i gang med at dække frokostbord. En anden beboer kommer ind i køkkenet og bliver bedt om at hjælpe med at dække bord. Der kommer flere beboere og medarbejdere til køkkenet, som hjælper med at få dækket frokostbord. Køkkenbordet og dagens måltider bliver her et samlingspunkt i huset, hvor medarbejderne og beboerne kan spise sammen. Det er ikke et krav, at beboerne spiser med ved alle måltider, da de har forskellige dagsprogrammer, men muligheden er der.

De botilbud, der ikke har faste fælles spisetider, men lader det være op til den enkelte at deltage, bryder med et muligt pædagogisk imperativ (Højlund, 2006) i forhold til en særlig regelmæssighed forbundet med et hverdagsliv, i det beboerne selv har mulighed for at tilrettelægge deres hverdag ud fra egne behov. Andre botilbud definerer den gode spisesituation ved, at beboere og medarbejdere spiser sammen på faste tidspunkter. Det er her vigtigt, at personalet er *"ankeret"* (Feltobservationer, februar 2018) i spisesituationen og sætter sig stille og roligt ned og spiser sammen med beboerne.

Medarbejderne forsøger samtidig at justere reglerne i forhold til de behov, beboerne har og i takt med, at botilbuddene udvikler sig. Intentionen med de faste tidspunkter og samlingen omkring maden er at skabe en struktur i hverdagen, som afspejler et almindeligt hverdagsliv og det fællesskab, der også er en del af det, at bo i et af EKKOfondens botilbud. Det er et samlingspunkt, hvor beboerne får mulighed at møde hinanden og tage imod nye beboere.

”Vi er blevet flere, og det betyder, at nogle kan have svært ved lige pludselig, at vi sidder så mange. Så nu er det også sådan, at man må sætte sig ind til sig selv. Men det er jo ikke målet, at de skal sidde på deres værelser hver dag. Nogle gange er det jo også bare fordi, det er lidt fedt, og det er lidt hyggeligt, når der er noget i fjerneren. Men så har vi lavet en ekstra spiseplads, så kan man sidde der. Enten alene eller have noget personale med, hvis man har brug for det.. [...]..der er en, som har det meget svært ved lyde. Der er vi også nødt til at dele det lidt op, så han kan have sit fjernsyn..[...]...det er også her, beboerne kan møde nye beboere og byde dem velkommen...” (Interview botilbudsmedarbejder).

Botilbudsmedarbejderen beskriver her det behov for fleksibilitet, der er i mødet med beboerne, og de forskellige former for støtte beboerne kan have på forskellige tidspunkter i forestillingerne om en almindelig hverdag, som for mange af beboerne netop ikke er så almindelig. Mange har måske ingen eller ganske få positive oplevelser forbundet med at spise sammen med andre, og forbinder det i højere grad med konflikt, uro og en følelse af ubehag, fordi det kan være svært at rumme så mange mennesker. Samtidig er der opmærksomhed på beboernes indbyrdes solidaritet (Douglas, 1991) i den forstand, at det forventes, at beboerne byder nye beboere velkommen og i et eller andet omfang forholder sig til hinanden og den sociale gruppe, som botilbuddets beboere udgør.

Det er på tidspunktet for undersøgelsens feltobservationer på et botilbud besluttet, at beboerne ikke selv må tage maden. Den skal serveres af en medarbejder ved en serveringsvogn. Begrundelsen er, at *”...det ellers bliver for kaotisk og uhygiejnisk...”* (Feltobservation, februar 2018). Det kaos, der tidligere har præget beboernes liv forsøges erstattet af ordentlighed formidlet gennem et ideal om hjemlighed (Højlund, 2006), der ud over tilhørsforhold og solidaritet kan tolkes som værende forbundet med regelmæssighed og hygiejne omkring spisesituationerne.

Træning, støtte og kompensation i almindelige daglige funktioner

Empirisk identificeres der i medarbejdernes tilrettelæggelse af de forskellige almindelige daglige funktioner og aktiviteter i hverdagen både en trænende, støttende og kompenserende funktion i de pædagogiske indsatser. For mange af beboerne er der daglige opgaver, de i kortere eller længere perioder kan have svært ved selv at løse.

Eller det kan være en forudsætning for selvstændighed og evnen til at bevæge sig ud af sin nuværende situation og overskride en konkret funktionsnedsættelse i hverdagen, at der ydes en kompenserende indsats i andre funktioner. Et eksempel kan være, at en beboer selv får ryddet op eller gjort rent uden eller med støtte, men at medarbejderne i kortere eller længere perioder vasker beboerens tøj.

En beboer, som i perioden for vores feltobservationer befinder sig i en vedvarende psykotisk tilstand, kan ikke mærke, hvornår hun skal tisse og bærer ikke ble. Begrundelsen for, at hun ikke bærer ble, er, at hun har modsat sig at få ble på. Der er mange dage, hvor hun selv formår at gå i bad op til flere gange om dagen, men hun formår ikke selv at gøre rent på sit værelse, skifte sengetøj og vaske tøj. Medarbejderne værner om hendes ret til selvbestemmelse i forhold til, at hun ikke ønsker at bære ble, og støtter hende i hendes formåen i forhold til selv at komme i bad ved eksempelvis sige *"Det var et dejligt langt bad, du fik der. Og uhh hvor dufter du godt..."* (Feltobservationer, marts 2018). Samtidig sørger de for, at der bliver gjort rent på hendes værelse, og at der bliver skiftet sengetøj og vasket tøj ud fra den logik, at hun på den måde bedst støttes i at holde sig selv ren.

Indsatsen tilpasses således den konkrete beboer, situation og dagsform. Nedenstående beskrivelse er et empirisk eksempel på en konkret situation fra vores feltobservationer, der viser, hvordan en beboer får støtte til almindelig daglig rengøring på sit værelse, og hvordan medarbejderen samtidig får inddraget forhold omkring beboerens personlige pleje i kontakten:

En medarbejder har kontaktet en beboer ude på gangen. Beboeren har spist sin morgenmad i opholdsstuen og er nu på vej mod sit værelse. Medarbejderen kontakter beboeren ved at spørge, om beboeren har sovet godt i nat. Han stiller sig ved siden af beboeren og lægger armen om skulderen på beboeren.

Medarbejderen spørger stille og roligt:

"Hvordan ser det ud på dit værelse i dag?"

B : *"Det ser skide godt ud..."*

M : *"Det lyder godt. Vil det sige, der ikke er tobaks aske på gulvet?"*

B : *"Naaajaa..."*

M : *"Skal vi så ikke lige gå ned og se på det sammen...?"*

Medarbejderen vender sig i retning af beboerens værelse, stadig med armen omsorgsfuldt omkring beboerens skulder. Sammen går de nu mod værelset.

Der er ryddet op på værelset, og sengen er redt, men der er ikke fejlet. Medarbejderen tager kosten, begynder at feje og beder roligt beboeren tage fejebakken, så snavset kan blive samlet op. Sammen får de fejlet gulvet.

"Se her..." siger medarbejderen begejstret og lægger igen armen om beboerens skulder. *"Så fik vi også ordnet det..."*

Det er også planen, at beboeren skal i bad, klippes og barberes. Vi har hørt, hvordan medarbejderne har forsøgt at få ham overtalt flere gange i løbet af ugen bl.a. ved at foreslå, at han bliver klippet og barberet sammen med en medarbejder, som også selv trænger.

Medarbejderen tager efter fejningen sin pung fra baglommen, åbner den og viser et billede frem. Det er et billede af to nyklippede, nybarberede og storsmilende mænd. Det er beboeren og medarbejderen. Medarbejderen har på billedet armen om beboerens skulder.

"Kan du huske det?" spørger medarbejderen og retter sit blik mod beboeren. Stadig med blikket rettet mod beboeren fortæller medarbejderen om dengang, de begge to var blevet klippet og barberet og nogle dage efter var taget på udflugt hjem til den by, beboeren kommer fra og har levet største delen af sit voksne liv.

Denne situation indeholder både elementer af træning og støtte i forhold til almindelige daglige funktioner; beboeren har selv ryddet op og redt seng, men han har brug for hjælp til at få fejlet gulvet på værelset. Ligesom han over en længere periode motiveres til med støtte at blive klippet og barberet bl.a. med henvisning til de gode oplevelser, der tidligere har været forbundet med lignende situation. Der tages afsæt i det, beboeren selv formår, og så støttes han i forhold til det, han ikke formår alene i den konkrete situation netop denne dag. Lykkes det ikke at få ham i bad, klippet og barberet den dag, så forsøger medarbejderne igen dagen efter.

Gentagelsens pædagogik og medarbejderen som rollemodel

I forsøgene på at få beboeren i bad, klippet og barberet genkalder medarbejderen i erindringsarbejdet en fælles oplevelse og potentielt en følelse af stolthed (Sennet, 2009 i Komischke-Konnerup, 2018: 182) eller glæde ved en situation, der kan forbindes med beboerens personlige pleje. Og når medarbejderen forslår, at beboeren lige som sidst bliver klippet og barberet sammen med en medarbejder, der også trænger, bidrager medarbejderen gennem gentagelsen til at skabe en genkendelighed i det praktiske og fælles liv (Komischke-Konnerup, 2018).

En gentagelse og genkendelighed som knytter sig til den færdighedsudvikling, der giver aktiviteterne forbundet med den personlige pleje dets kvalitet (Sennet, 2009 i Komischke-Konnerup, 2018: 182). Gentagelsen knytter sig i denne forståelse samtidig

til spørgsmålet om, hvordan mennesket gennem handlen bliver til som menneske blandt andre menneske.

"Gentagelse kan betragtes som et meningsbærende og meningsskabende fænomen i menneskets handlende eksistens, der helt grundlæggende forbinder mennesker med hinanden og derfor også bidrager til den kulturelle udformning af både det individuelle og det fællesmenneskelige liv..." (Komischke-Konnerup, 2018: 182)

Komischke-Konnerup argumenterer i sin afhandling (2018) for en skærpelse af det åbne og modtagelige blik for gentagelsernes betydning som både pædagogisk og ikke-pædagogisk fænomen i vejen ind i både omsætningen og forståelsen af det lokale pædagogiske liv og som udtryk for en fælles nødvendig og selvfølgelig hverdagsviden, der knytter sig til en pædagogisk hverdagspraksis (Ibid, s. 173).

Det genkendelige i gentagelserne viser sig empirisk også ved, at der er husregler, aktiviteterne i huset er planlagt, og beboerne har individuelle ugeskemaer, så de forskellige funktioner og aktiviteter i hverdagen er skemasat.

"Vi er nødt til at have en ramme. Vi kan ikke have seks forskellige husordner, vi har en husorden, som vi kalder det. Husorden med regler, husorden som er realistisk for alle mennesker, uanset hvem man er. Og så kan vi jo gå ind og arbejde med den enkelte, og det giver bare fede resultater...[.]...men det har været svært. Det er sindssygt svært, og hvordan præsenterer man lige sådan et skema, så det ikke ligner en eller anden børnehavepædagogik, på en eller anden måde..." (Interview botilbudsmedarbejder)

Medarbejderen beskriver her, hvordan husregler, husskema og beboernes ugeskema udgør et fælles og genkendeligt grundlag i gentagelserne af hverdagslivets både personlige og sociale funktioner og aktiviteter. En tilrettelæggelse der ifølge medarbejderen giver gode resultater, men som samtidig beskrives som en særlig måde at tilrettelægge arbejdet på, hvor medarbejderne som rollemodeller også udgør en institutionel autoritet, der risikerer at fratage beboerne deres status som voksen selvstændigt handlende aktør (Goffman, 1961; Jørgensen, 2012).

"....når man viser dem det, altså prøv og se køleskabet, det skal tørres af og gøres rent, vi skal kigge om noget er for gammelt. Så kan de egentlig godt se det, men de skal bare have at vide, at tingene skal gøres...[.]...det er strukturen i huset, og den er jo god både for personalet og for beboerne, ellers vil du ikke komme videre. Det er jo nemt nok for beboerne at sige, at nu har opvaskemaskinen været i stykker i tre dage, så nu er vi nødt til at vaske op. Men så siger beboeren også, 'jeg vil gerne ud at træne'. Nå, men så skal vi vaske op først. Det tager to timer at vaske op, og så efter en time, så siger han, at han er klar. Så siger jeg, jamen jeg er ikke færdig endnu, så du er nødt til at vente, til jeg

har vasket op. Vi skal have det her til at se ordentligt ud...” (Interview botilbudsmedarbejder)

Medarbejderen beskriver her, hvordan han som rollemodel både styrer og guider beboeren ind i en bestemt forståelse af ordentlighed og måde at tilrettelægge sin tid på. Han går forreste, skaber strukturen omkring aktiviteterne og viser, hvordan opgaverne tilrettelægges og føres ud i livet.

”Jeg plejer altid at sige, at når man er pædagog, så er man er en guide, man viser vejen, men de handler selv. Det er det, som der er formålet, hver gang de gør noget, så vokser de. Hver gang de lige selv har sat kaffen over, hver gang de lige selv har sat vaskemaskinen over, så vokser de lidt. Så kan jeg altid gå tilbage og sige: hey det der, det har du vist mig, at du selv er i stand til, det kan du godt...” (Interview botilbudsmedarbejder)

Meningsfuldheden og succeserne i det styrende og guidende identificeres i medarbejderens tolkninger netop i det genkendelige i gentagelserne, der ifølge Komischke-Konnerup (2018) kan betragtes som et produktivt træk ved menneskets praktiske og fælles handlen. Og medarbejderne i botilbuddene træder som institutionel autoritet (Goffman, 1961) i hverdagslivets mange gentagelser (Komischke-Konnerup, 2018), de forudsigelige, regelmæssige, strukturerende og strukturerede aktiviteter frem som rollemodeller ikke bare i forhold til beboernes færdighedsudvikling forbundet almindelig daglig levevis og selvstændighed men også i forhold til en følelse af samhørighed og forbundethed i sociale sammenhænge.

Hjemlighed

Empirisk træder forestillingerne om det hjemlige frem som et ideal og centralt omdrejningspunkt i det hverdagsliv, der former sig i botilbuddene. Et ideal i den forstand, at EKKOfonden gør noget særligt ud af at præsentere og brande botilbuddene som hjemlige:

”Den store gamle herregårdslignende ejendom ligger mellem bakkerne i Hobro, lidt gemt væk bag nybyggede parcelhuse, så man ikke ser den, hvis man ikke lige ved, at den er der. Det regner, som det har gjort så mange dage denne sommer, så den smukke have, der omkranser huset, bliver ikke brugt så meget. Alligevel er der hyggeligt og hjemligt indendøre” (EKKOfondens magasin, efteråret 2016).

”Hjem frem for institution – Ved Sønder sø på Vestfyn ligger det seneste af vores nye botilbud i EKKOfonden. Et helt nystartet sted med gode fysiske rammer og et hjemligt og trygt miljø” (EKKOfondens magasin, oktober 2017).

"....der skal være plads til hygge og til, at borgerne sætter deres personlige præg på indretningen...[...]... De skal ikke passe ind i stive, foruddefinerede rammer. Vi skal tilpasse huset, så det passer til de mennesker, der kommer til os..." (EKKOfondens magasin, april 2017).

De to overskrifter og citatet fra EKKOfondens eget magasin er eksempler på virksomhedens branding af det hjemlige. Samtidig gøres der i hverdagen meget ud af at skabe hjemlige og ikke institutionsagtige settings (Wicker, 1987) i botilbuddene:

"...det er et hjem. Det er også det, de siger, når de kommer ud og besøger det, at det er så dejligt hjemligt. Jeg føler selv, at jeg træder ind i et hjem. Der er ikke noget med labels, og du ved. Alt hvad vi gør, prøver vi at være lidt diskrete omkring. Vi har jo hygiejne meget i fokus, men det er ikke sådan, at der står skilte alle vegne, hvor der står 'sprit dine hænder'. Vi går selv hen og spritter hænderne, inden vi spiser, og så siger vi bare, at det er sgu meget godt lige at spritte hænder. Det er på den måde, at vi sender signaler ud. Så der er mange ting egentlig. Det er i hvert fald noget af det, jeg tænker, det er noget af det, der er forskellen her. Nogle steder har man bare meget med klistermærker og skilte, du ved. Vi er meget diskrete. De nyder det. De nyder at være her. Jeg tror faktisk, at det eneste, der kunne gøre, at det er lidt institutionsagtigt, det er sådan et ugeskema, men vi er jo også nødt til at have et eller andet. Så har de en tavle nede i stuen, men den er helt neutral. Det er deres tavle. Der kan de læse, hvem der er kontaktperson, og hvem der har kontakterne, hvem møder ind, og hvem laver aftensmad, og hvad aftaler er der, og hvad ønsker I på beboermøder. Det er det. Ja, det er egentlig det..." (Interview botilbudsmedarbejder)

Hvor hverdagslivet knytter sig til de aktiviteter, funktioner og rutiner, der forbindes med et hverdagsliv, så knytter hjemlighed sig i højere grad til personlige oplevelser, stemninger og relationer. Hjemlighed er et komplekst og et ikke altid tydelig begreb, som har mange betydninger og referer til mange forskellige domæner som identitet, tilhørsforhold, følelser, bolig og atmosfære (Højlund, 2006). I praksis skal hjemlighed findes i hverdagslivets organisering, i det relationelle og det processuelle (Ibid.), hvor spisesituationerne netop er et eksempel på en gentagen og genkendelig om end forskelligt organiseret og planlagt aktivitet i botilbuddene, som er forbundet med relationer og det processuelle i ideen om hjemlighed.

Højlund (2006) definerer to niveauer af "det hjemlige": dels et ideologisk niveau, der henviser til antagelsen om en fælles norm, det vil sige velkendte forestillinger om, hvad det hjemlige er, som der kan refereres til i daglig tale uden undren; dels et socialt niveau, hvor der er en mængde af forskelligartede individuelle fortolkninger og erfaringer, der altid vil være til forhandling mellem mennesker i forskellige situationer (Bjerg, 1989: 19 i Højlund, 2006). I praksis er der et samspil mellem de generelle ideer om hjem og det at praktisere hjemlighed i bestemte sammenhænge og settings

(Wicker, 1987). Et samspil man i hverdagen og konstruktionen af den pædagogiske praksis ikke altid er bevidst om (Højlund, 2006), men hvor ideen om hjem fungerer som et samlende og kulturelt velkendt nøglesymbol for en række værdier, der normalt anerkendes som positive (Gullestad, 1989: 57 i Højlund 2006).

Højlund (2006) sætter sig for at udfolde nogle af de mangeartede og komplekse betydninger af hjemlighed, som de er blevet fortolket i en række døgninstitutioner for børn og unge. Vi har i undersøgelsen af det hjemlige ladet os inspirere af Højlunds tematiseringer og vil i det følgende sætte fokus på hjemlighed som atmosfære, relationer og iscenesættelse af det autentiske, da det er disse temaer, der empirisk træder tydeligst frem i studiet af den pædagogiske praksis i EKKOfondens botilbud for udsatte voksne.

Atmosfære

Atmosfære knytter sig til de settings (Wicker, 1987), der også udgør EKKOfondens branding af det hjemlige og idealet om, at botilbuddene ikke skal opleves institutionsagtige: boligen, omgivelserne og indretningen. Der gøres meget ud af at skabe en hyggelig atmosfære med stearinlys, grønne planter, friske blomster fra haven, samvær og brætspil, hvor der er plads til en spontan snak i køkkenet, sofaen eller en cigaret på terrassen.

"Der er snak i køkkenet og en beboer, står pludselig i døren til personalerummet og spørger, om vi vil have en kop kaffe, for han har lige lavet kaffe. En medarbejder spiller på playstation med en beboer. De griner. Der er snak i sofaen, nogen vil se en film, men de kan ikke blive enige om hvilken. Andre taler med en medarbejder om, hvordan man opfører sig i biografen. De skal i biografen dagen efter og taler om, hvorvidt man må synge med på sangene i filmen, ligesom man kan gøre derhjemme? En medarbejder maler loft i stuen. 'Jeg keder mig...' siger en beboer.... '.....jamen, jeg har både pensler og loft nok, du kan bare komme og være med...' svarer medarbejderen. I køkkenet skrælles der kartofler til aftenens stegte flæsk, og vaskemaskinerne snurrer i vaskerummet. En beboer beder en anden beboer om hjælp til at købe noget på nettet, og de sætter sig ved husets computer i stuen. En kommer hjem fra et familiebesøg, stikker hovedet ind i stuen, siger hej og går til sit værelse. En gruppe beboere kommer hjem fra en tur ved vandet, de har været ved bageren og har brød med hjem til kaffen..."
(Kondenserede feltobservationer, februar/marts, 2018)

Scener og stemninger fra vores feltobservationer, der bidrager til en hjemlig atmosfære ud fra både antagelser om fælles normer, forestillinger om det hjemlige og fortolkninger i forhold til, hvad der skaber en hjemlig atmosfære. Forestillinger og fortolkninger der i tilrettelæggelsen af hverdagen forfølges eksempelvis ved, at medarbejderne har tiden til at "falde ind i" hverdagen, sætte sig i sofaen, sludre i køkkenet, ryge en cigaret på terrassen, spille playstation, uden det skal lægges ind i et

ugeskema, male et loft eller reparere et stakit sammen med de beboere, der har lyst og overskud eller gå en tur, når solen skinner. Det hjemlige forfølges også i planlægningen af medarbejdernes vagter.

Medarbejdernes vagter er generelt lange, det kan variere fra botilbud til botilbud, men ofte er vagterne på 48, 24 eller 12 timer, så der ikke er for mange medarbejderskift i løbet af en dag. Det er de samme, der står op med beboerne om morgenen, som har sagt godnat om aftenen. Der er overlap i vagterne, så der altid er minimum en medarbejder, der har været i huset over en længere periode, ved hvad der er sket i løbet af de sidste par døgn, kender stemningerne i huset og i stand til netop at "falde ind" i hverdagens stemninger og fange beboernes behov.

"...han havde en lille stue, med en kæmpe lædersofa. Han ville så gerne have, at vi sad derinde. Det var ren hygge med ham. Så nu følte han, at det var hans familie. Det var det, han havde manglet. Han havde været i systemet, siden han var fjorten- femten år. Han havde manglet det der hygge...[..]...Det kunne også være, at hvis det var lorte vejr, sådan om vinteren, så så vi bare fjernsyn hele natten. Så havde vi købt noget cola og chips, som man jo ellers gør, når man skal hygge derhjemme. Han hyggede sig med det og havde en god dag med det..." (Interview botilbudsmedarbejder)

Medarbejderen beskriver her, hvordan medarbejdernes forsøg på at tolke beboerens behov ud fra forestillingerne om og fortolkninger af det hjemlige gennem atmosfære skabende settings slår igennem i samværet med beboeren, og bliver en del af relations arbejdet.

"Den største forskel fra det andet botilbud, jeg var på før, jeg kom her, det er roen. Det er hjemligt. De har styr på tingene. Man kan få hjælp, hvis der er noget, man ikke kan finde ud af. Hvis man har mistet overblikket. Der er faste sengetider, og så laver vi mad sammen og de spiser sammen med os. Det er det bedste..." (Interview beboer)

Beboeren beskriver roen og de fælles spisesituationer ikke bare som aktiviteter og rutiner i et hverdagsliv, men som en særlig stemning. Noget han ikke oplevede på det bosted, hvor han tidligere har boet. Det skaber ro, at der "er styr på tingene", faste sengetider (selvom han gerne vil være lidt længere oppe om fredagen) og mad i køleskabet.

Det hjemlig forbindes i beboernes reaktioner og betragtninger således ikke kun med de forskellige settings forbundet med indretning, den hyggelige atmosfære og samværet. Han forbinder det også med, at der er nogen, som drager omsorg for ham og hjælper med det, der er svært, at der er mad i køleskabet også de dage, hvor det kan være svært selv at mobilisere overskuddet til at fylde noget i det, og centralt i denne omsorg er medarbejdernes nærvær.

Relationer og hjemlighed - et emotionelt anliggende

Nærværet og relationernes betydning som et centralt element i den pædagogiske praksis identificeres empirisk i EKKOfondens pædagogiske idealer om *"relation før metode"* og Low Arousal i tilgangen til beboernes affekt regulering, og betydningen af disse idealer herunder beboernes tolkninger i mødet med medarbejderne. Vi vil i dette afsnit indledningsvist rette blikket mod nogle flere beboer tolkninger for at undersøge, hvordan det hjemlige og relationelle empirisk viser sig i beboernes erfaringer. Derefter inddrages de pædagogiske idealer *"relation før metode"* og Low Arousal og betydningen af disse idealer i empiriske analyser af relationens betydning.

Vi har stillet følgende spørgsmål til nogle af de beboere, vi har haft mulighed for at have en stabil kontakt med gennem vores feltobservationer:

"Hvad gør det her sted til et godt sted at være for dig?"

Det, der går igen i beboernes besvarelser, er tryghed, at få den hjælp, man har brug for, og en følelse af samhørighed, fællesskab og anerkendelse såvel som omsorg, overbærenhed og respekt.

"Du får den støtte, du har brug for til vigtige ting som at få betalt regninger, komme til tandlæge, medicin, indkøb...[..]..og så har jeg min frihed. Frihed er vigtig. Jeg kan gøre det, jeg vil. Jeg har min scooter, og jeg kan køre til vandet. Hvis jeg skal noget vigtigt, så kører personalet mig..[..].. jeg føler mig ikke som en narkoman mere. Jeg vil nok altid være narkoman. Jeg er jo på metadon, men her føler jeg mig ikke som en narkoman...[..]..jeg føler mig ikke ensom...(pause)... jeg sidder og tænker på, at det er godt, jeg ikke er på X (navnet på et bosted, hvor beboeren tidligere har boet), der var jeg dørmand for en pusher. Så ville mit liv have været meget anderledes, og jeg ville stadig være på stoffer. Det var egentlig godt, jeg fik den dom... (pause)...måske var det et råb om hjælp, at jeg blev anholdt...[..].. jeg lavede et indbrud. Jeg kom ind ad et vindue i en kælder. Det var en civilanholdelse, og jeg kunne nok godt have revet mig løs, men jeg tror, jeg var træt af livet den gang...[..].. jeg kom her op for at blive afruset. Det blev jeg i et sommerhus og hver morgen, når jeg vågnede, havde jeg det som om, jeg var på ferie i det sommerhus...[..]..jeg føler mig tryk her...[..].. De går ikke på min psyke. Jeg kan ikke have, når nogen går på min psyke. Det gør mig psykisk dårlig...[..]..de lader mig være. Men vi ved godt, at de gerne vil hjælpe alligevel. De kan godt sige, at de ikke kan li' det, jeg gør, men de kan godt li' mig, selvom jeg lige har sagt alt muligt lort...[..].. Jeg synes, vi hygger os. Der er også dage, hvor jeg er skide træt af dem..." (Interview beboer)

Højlund (2006) konkluderer, at den relationelle tolkning af hjemlighed i høj grad er et emotionelt anliggende. I ovenstående beboer udsagn beskriver beboeren således også, hvordan han føler sig følelsesmæssigt anerkendt af medarbejderne. Følelsesmæssig

anerkendelse i pædagogiske indsatser knytter sig her til en form for betingelsesløshed i medarbejdernes møde med og omsorg for beboeren (Nørgaard, 2019).

Denne beboer fortæller, at han ikke føler sig som en narkoman mere, selvom han er på metadon og måske i andre sammenhænge vil blive opfattet som narkoman. Så er det ikke det, han føler på botilbuddet. Han fortæller, at han ikke oplever sig stemplet af medarbejderne i forhold til det, han gør eller siger. På trods af at han godt kan gøre og sige dumme ting, så oplever han, at de alligevel godt kan lide ham. Ligesom han kan lide dem, selv om han også en gang i mellem er skide træt af dem. Han kommunikerer her en form for gensidighed i relationen og spændingsfeltet mellem nærhed og distance i den forstand, at han også kan være træt af medarbejderne og sige fra, når han ikke synes om det, de siger eller gør.

Beboeren fortæller, at han føler sig tryk og forbundet i en følelse af samhørighed med medarbejderne. Samtidig beskriver han vigtigheden af et privat rum. Friheden til at køre ud i verden alene på sin scooter, lukke sin dør og blive ladt i fred. Det hjemlige og det hemmelige forbundet med selvbestemmelse, intimitet og privathed er her tæt forbundet (Højlund, 2006), og fornemmelsen af at kunne gøre, som man vil uden overvågning og udefrakommende regler, er knyttet til hjemmet som privat rum (Ibid,: s.117).

Der ligger i beboerens fordring om frihed og det private også en bevidsthed om at blive overvåget (Foucault, 1977) og underlagt institutionelle processer (Goffman, 1961), hvor beboeren begrænses i forhold til at kunne indtage forskellige roller og former for selvpræsentation i den forstand, at livet i botilbuddene adskiller sig fra livet uden for botilbuddet ved, at hverdagens gøremål er struktureret på en bestemt måde, foretages samme sted og under overvågning af den samme institutionelle autoritet (Goffmand, 1961; Jørgensen, 2012). Uden for botilbuddet har beboeren i højere grad mulighed for at præsentere forskellige sider af sig selv i forskellige situationer.

Samtidig kommunikerer beboeren en gensidighed frem i sit udsagn. En gensidighed, som knytter sig til grundlæggende etiske principper i pædagogisk arbejde, hvor den etisk gode handling knytter sig til et menneskes ret til at bestemme så meget som muligt over sig selv, retten til at være den man er og blive behandlet med respekt uanset funktionsniveau. Principper som er udgangspunktet for den Low Arousal tilgang (Elven, 2018, 2019), der er et pædagogisk ideal i EKKOfondens botilbud, og som empirisk træder frem i konkrete situationer forbundet med konflikthåndtering og affektregulering.

I udsagnene ”...*De kan godt sige, at de ikke kan li’ det, jeg gør, men de kan godt li’ mig, selvom jeg lige har sagt alt muligt lort...[..]. Der er også dage, hvor jeg er skide træt af*

dem...” kommunikerer respekten for det unikke ved det enkelte menneske og retten til at være den, man er.

Mennesker er forskellige. Vi skal ikke nødvendigvis mene det samme, have samme interesser, være glade på samme tid eller vise vores vrede på samme måde. Men ud fra tesen om, at følelser smitter bygger Low Arousal på ideen om, at medarbejderne, ved at være gode til at regulere deres egne følelser og reaktioner på beboernes affekter, skal skabe en rolig hverdag for alle beboerne (Elven, 2018).

Mange af beboerne i botilbuddene er ikke gode til at regulere deres følelser på egen hånd, og centralt i relations arbejdet og konstruktionen af hjemlighed identificeres medarbejdernes håndtering af de konflikter, der kan opstå omkring beboernes vanskeligheder i reguleringen af deres følelser. Ikke ved at moraliserer men ved at tage ansvar og bevare roen ved blandt andet at tale roligt eller slet ikke sige noget.

Følgende situation er oplevet i forbindelse med vores feltobservationer:

Kort tid efter, at en medarbejder er kørt på dagens indkøbstur med en gruppe beboere, dukker en beboer op i opholdsstuen. Han ville gerne have været med, men han er først nu kommet ud af sit værelse denne formiddag. Han skælder højlydt ud inde i opholdsstuen og er vred på medarbejderen, som er kørt ud at handle uden ham.

”Har du sagt til ham, at du gerne ville med?”, spørger en anden beboer ham.

Kommentaren gør den vrede beboer endnu mere vred.

”Nej, men han ved det godt, at jeg gerne vil med ud at handle hver dag.” Beboeren råber nu meget højt og er fysisk urolig.

”Men når du ikke er der, så kan han jo ikke vide det...”, siger den anden beboer.

”Jow, det ved han godt...”, siger beboeren højt og forlader vredt opholdsstuen.

Jeg kan mærke, at jeg bliver lidt utryk i situationen. Beboeren er en stor mand, og jeg ved, at han har en behandlingsdom for vold. Jeg overvejer, hvad det mon kan udvikle sig til, for han er meget vred. Jeg retter blikket mod vagtstuen for at se, hvordan medarbejderen, som sidder ved skrivebordet og laver administrative opgaver, reagerer. Han er rolig og fortæller mig efterfølgende, at de ofte oplever, at det går bedst, hvis de ikke blander sig, men han er selvfølgelig opmærksom på, om det udvikler sig.

”Man lærer at fornemme, hvornår man skal bryde ind, og hvornår man ikke skal, så situationen ikke accelerer”, fortæller medarbejderen.

Medarbejderen er her opmærksom på optrapningen og håndterer det ved at bevare roen. Han kunne have reageret ved at træde ind i rummet ud fra en erfaring om, at beboerens vrede kan udvikle sig voldsomt og skabe uro i huset for flere af beboerne, men han holder afstand ved at blive siddende med sine opgaver uden at sige noget. Den anden beboer taler roligt, og det forebygger i sig selv yderligere optrapning.

Døren til stuen er åben, og medarbejderen er opmærksom på, hvad der sker, men han blander sig ikke. Han fremtræder rolig. Han fortæller efterfølgende, at han naturligvis har været klar til eventuelt at aflede beboeren, men i denne situation ser det ud til, at den vrede beboer formår at gøre brug af det, den anden beboer tilbyder i håndteringen af sine følelser, trækker sig og genopretter selvkontrollen ved at forlade stuen og gå tilbage til sit eget værelse. Beboeren kommer efter kort tid tilbage til køkkenet, hvor han stille og roligt går i gang med at tilberede sin morgenmad.

Relationer som fællesskab

Fællesskabet, forstået som det, der opstår mellem både medarbejder og beboere og beboerne og beboernes tolkninger af fællesskabets betydning, viser sig i dette empiriske eksempel også at være et emotionelt element i den gensidighed, der empirisk viser sig som et familielignende samvær, hvor beboerne i situationer formår at gøre brug af de følelsesmæssige kvaliteter, der er i fællesskabet. Hvor den vrede beboer i denne situation formår at bruge den anden beboers ro i reguleringen af sine egne følelser.

En anden beboer havde under vores feltobservationer nogle dage boet i et sommerhus ikke langt fra botilbuddet. Formålet havde været at træne de færdigheder, der forbindes med selvstændighed, viljen og evnen til at bevæge sig mod større uafhængighed (Jørgensen og Ringø, 2018) i forhold til at kunne bo alene. Beboeren havde dagligt fået besøg af en botilbudsmedarbejder, men han skulle selv sørge for at komme op om morgenen, handle, lave mad og i det hele taget få sin hverdag struktureret. Vi taler efterfølgende med ham og spørger, hvordan det er gået. Han fortæller, at det sådan set er gået godt nok, men det der med at få lavet mad til sig selv havde været svært.

"Det er svært, når der ikke er andre end dig selv, du skal lave mad til...", fortæller han.

Vi spurgte ham, om han i botilbuddet altid spiser sammen med de andre beboere.

"Nej, jeg spiser mest for mig selv, men jeg laver tit mad sammen med en af medarbejderne. Altså jeg kan jo godt selv, men det er rart at gøre det sammen med nogen...[...]...der er altid nogen i køkkenet....[...]...jeg kan jo spise sammen med de andre, hvis jeg vil..."

Vi havde i vores observationer registreret, at han oftest spiser alene på sit værelse. Alligevel havde han en følelse af samvær omkring sine spisesituationer for det første ved, at han godt kan lide at lave mad sammen en medarbejder ude i køkkenet, hvor der samtidig ofte er andre, der også tilbereder mad, henter kaffe eller tømmer opvaskemaskine. For det andet, så havde han muligheden for at sætte sig i opholdsstuen og spise sin mad. Denne beboer spiste ud over arrangerede fællesspisninger sjældent i opholdsstuen, men han opholdt sig meget i stuen og ville gerne i snak med dem, der kom og satte sig sammen med ham. Han kommenterede ofte det, der skete i fjernsynet, og vi fik det indtryk, at det var en måde at få en samtale i gang. Når kontakten var etableret, fremstod han som et åbent og socialt menneske i settings og situationer, som tilsyneladende gav ham en følelse af at være en del af et fællesskab, og som skulle vise sig at have en betydning i forhold til eksempelvis overhovedet at få lavet mad, når han var uden for disse settings og på egen hånd.

Også her træder beboerens tolkninger af fællesskabet og fællesskabets betydning frem som et element i den gensidighed, der empirisk viser sig som et hjemligt, familielignende samvær, hvor beboeren står i forhold til fællesskabet, gør brug af de følelsesmæssige kvaliteter og kan udrette noget aktivt i og i kraft af fællesskabet (Appel Nissen, 2018).

"Vi er det tætteste mange af vores beboere kommer på at have en familie. Vores beboere er blevet kastet rundt i det offentlige system, fordi ingen vil have dem ude i kommunerne. Men vi opgiver ikke nogen. Vi finder altid en løsning. Vi vil dem. Det er derfor relationen er det vigtigste i vores arbejde og kommer før alt andet...." (Citat ledende medarbejder, forskningsprojektets opstartsseminar oktober 2017)

Relationens bæredygtighed

Det centrale i EKKOfondens generaliserede forestillinger om relationen og betydningen af det emotionelle i konstruktionen af det hjemlige træder empirisk frem som værende medarbejdernes livserfaring, de mennesker medarbejderne er, og i mindre grad medarbejdernes fagprofessionelle viden.

"Det er ikke min uddannelse, der er det vigtige her. Det er mere, hvem jeg er som menneske...[..].jeg er en af de unge, så det er nok der, jeg har en styrke i forhold til vores unge beboere...[..].men ellers handler det jo meget om livserfaring..." (Citat pædagog og botilbudsmedarbejder, feltobservationer marts 2018)

"Hvis borgeren sidder og tænker, ham der eller hende der kan sige alle de der fine ord, som de der halvtreds andre har gjort tidligere, og der ikke bliver en connection, en relation dannet til et menneske, så kan du ikke lave noget pædagogisk arbejde. Så kan det være lige meget, hvor mange teorier du har, hvor meget faglighed du har, hvor mange bøger du har læst, hvis du ikke formår at starte her, helt lavpraktisk at danne

relationen til borgeren, så borgeren bliver tryk nok til at følge med os medarbejdere, som indeholder noget erfaring, noget ro, noget tålmodighed og en jordnær tilgang til opgaven, kan man sige...(pause)....så er alt andet lige meget” (Interview ledende medarbejder).

I begge empiriske eksempler præciseres betydningen af det menneske, medarbejderen er, livserfaringen og det medarbejderen indeholder dvs. den enkelte medarbejders iboende egenskaber, som en forudsætning for kontakt og relationens bæredygtighed.

Beboerne skal føle sig trygge, i sikkerhed og følelsesmæssigt anerkendt. I EKKOfondens forestillinger sker dette i det personlige match mellem medarbejder og beboer, hvor det personlige knytter sig til det menneske medarbejderen er i kraft af livserfaring i højere grad end faglig viden. Det personlige match mellem medarbejder og beboer er centralt i EKKOfondens praksis og appellerer til medarbejdernes evne til som kontaktperson at stille hele sig selv rådighed i indlevelsen, nærværet og opmærksomheden mod beboerens behov (Storm Jensen, 1998).

Idealet om tryghed, sikkerhed og følelsesmæssig anerkendelse i konstruktionen af det hjemlige betyder også, at medarbejderne stiller sig selv til rådighed som en form for stedfortræder (Nørgaard, 2019) for det netværk, familie og de venner, borgeren ikke har eller i perioder ikke har kontakt med.

” ...det er sindssyg vigtigt, at de kommer hjem, hvis de får det skidt. Vi vil bare gerne have, at de kommer hjem, uanset tilstand, uanset hvordan de har det. Står de og har det skidt et eller andet sted, så er vi til deres rådighed, så vil jeg hellere have, at de ringer, end at de står og har en nedtur eller er kommet til skade og står et sted. Vi kan altid samle dem op. Det er deres hjem. Det er trygt, og det er okay, at man har lyst til at komme hjem...” (Interview botilbudsmedarbejder)

I EKKOfondens eget magasin kan man under overskriften *”Fra benhård bandepige til dygtig dimittend”* (EKKOfondens magasin, oktober 2017) læse om Sandra. Sandra har haft en dramatisk opvækst med vold, alkohol, stoffer og svigt. Efter et efterskoleophold, kom hun til et af EKKOfondens botilbud. Derfra flyttede hun i egen lejlighed med støtte fra EKKOfonden efter servicelovens § 85 i to år. Derefter var hun reelt på egen hånd og påbegyndte Handelsskolens Grunduddannelse. Hun fortæller i nedenstående citat om karakteren og betydningen af den relation, hun havde til sin kontaktperson.

”Da jeg flyttede i min egen lejlighed, havde jeg Helena som kontaktperson. Hun var som en søster for mig. Vi snakkede om alt...[..]..Jeg bliver hurtig ensom, hvis jeg er meget alene. Det var træls ikke at have Helena mere. Jeg havde jo heller ikke noget familie deroppe, så jeg var sådan set Palle-alene-i-verden. Men hvis jeg havde tidligt fri en dag,

så kunne Helena godt finde på at spørge, om jeg ville med ud at spille fodbold på et af bostederne. Så jeg fik lov til at være en del af det fællesskab stadigvæk...” (Bearbejdet citat fra EKKOfondens magasin, oktober 2017)

Sandra beskriver her, hvordan kontaktpersonen og EKKOfondens botilbud bliver stedfortrædende i behovet for at være forbundet med andre og følelsesmæssigt anerkendt. Et socialt netværk der støtter op omkring hende i hendes hverdag og den uddannelse, hun er i gang med. I fortællingen om Sandra kan vi også identificere ikke bare respekten for Sandra, som den hun er, og den følelsesmæssige anerkendelse, men også betydningen af gensidigheden i relationen. Gensidighed her forstået som Sandras egen formåen i forhold til at tage mod den stedfortrædende relation og bruge relationen i indfrielsen af de kvaliteter og det potentiale, der er i det hjemlige og emotionelle forbundet med et fællesskab.

Iscenesættelse af det autentiske sociale netværk

Idealet om det hjemlige strider mod et institutionelt behov for at legitimere sig med henvisning til videnskaben, evidens, teoretiske og metodiske betragtninger (Højlund, 2006). En legitimering som samtidig risikerer at bidrage til en operationel forståelse af socialt arbejde og en oplevelse af fremmedgørelse (Bak Nielsen, 2017). Hvorfor der synes at være opstået en længsel efter det autentiske (Højlund, 2006) i den ægte og nære relation, hvor medarbejderne evner autentisk at stille sig selv til rådighed i indlevelsen, nærværet og opmærksomheden mod beboerens behov.

EKKOfondens ideal om *relation før metode* kan forstås ud fra en betragtning af metode som det at ville et bestemt sted hen ud fra en bestemt teoretisk forståelse af beboernes personlige og sociale problemer, hvor der gives køb på det enkelte menneskes særegenhed og det autentiske i relationen. Idealet om det hjemlige, relationens emotionelle og menneskelige betydning kan i denne forståelse analytisk tolkes som en reaktion på den instrumentalisering og fremmedgørelse Højlund (2006) beskriver som en konsekvens af velfærdsstatens modernitetsprojekt, hvor det sociale og pædagogiske arbejde må legitimere sig som videns fag.

Det hjemlige, idealet om *relation før metode*, præciseringen af de etiske principper i Low Arousal tilgangen og anerkendelsen i det ubetingede møde kan analytisk fortolkes som en modstand mod de operationelle elementer i de sociale indsatser, instrumentaliseringen og fremmedgørelsen i det velfærds statslige modernitetsprojekts effekt optimering. Samtidig er det autentiske i hjemligheden hele tiden oppe imod kravet om resultater og dokumentation, og for at kunne bevare sin mulighed og sin legitimitet kræver det derfor ifølge Højlund (2006) en løbende iscenesættelse.

Centralt i EKKOfondens løbende iscenesættelse er ikke bare virksomhedens branding af det hjemlige i atmosfære skabende settings, pædagogiske idealer og kravene til medarbejdernes personlige erfaringer og menneskelige kompetencer i relations arbejdet. Iscenesættelsen af det autentiske kan empirisk også identificeres i de fortællinger, der skabes i organisationen om modsætningen til det, EKKOfondens botilbud kan tilbyde; de kommunale institutioner.

Fortællingerne om og billederne af de kommunale institutioner som noget andet, der samtidig lægges afstand til, når både ledere og medarbejdere beretter om, hvordan mange af beboerne ikke kunne rummes i disse institutioner. Hvor problemet i de kommunale institutioner i EKKOfondens fortællinger tolkes netop som udtryk for den instrumentalisering og fremmedgørelse, der har ramt de offentlige institutioner i implementeringen af de velfærdsstatslige politikker og management strategier.

”Vi kan rumme borgeren på deres egne præmisser. De kommer tit fra nogle tilbud ude i kommunerne, hvor de har skulle passe ind i en bestemt kasse. Her flytter vi ikke rundt på borgerne, fordi de skal passe ind i et eller andet bestemt tilbud. Vi får rammerne til at passe til borgerne...” (Interview botilbudsmedarbejder)

”Vi giver ikke bare op. Vi er ikke underlagt nogle kommunale bestemmelser om, at det skal være på en bestemt måde, hvor borgerne så bare skal passe ind....[...] i kommunerne ensarter man, det gør vi ikke....[...]...de fleste af vores beboere har oplevet at blive smidt ud af andre tilbud, fordi de ikke kunne rummes. De er blevet svigtet af systemet. Det gør vi aldrig. Vi bliver ved. Hvis kommunen vælger at flytte en borger, det kan vi ikke gøre noget ved, men uanset hvor meget de ødelægger, så bliver det ikke os, der smider dem ud...” (Interview ledende medarbejder)

Disse fortællinger og den sproglige afstandstagen til de dehumaniserende billeder af det offentlige og institutionelle er centrale i EKKOfondens branding af sig selv som det hjemlige, autentiske og humanistisk-etiske alternativ til en velfærdsstatslige fremmedgørelse. En *totalløsning* forstået som en institutionel dvs. organisatorisk, økonomisk og social ramme, der med afsæt i borgerens behov kan tilbyde både midlertidige og længerevarende løsninger rettet mod såvel pleje, omsorg og kompenserende hjælp, som støtte og træning af færdigheder og kompetencer i en fortløbende og stabil progression i forhold til at kunne bevæge sig ud af nuværende situation og mod større uafhængighed (Jørgensen og Ringø, 2019), hvor EKKOfondens medarbejdere fungerer som beboernes sociale netværk.

Sociale netværk anses typisk i socialt arbejde som et almenmenneskeligt aspekt af det gode liv (Birk, Fallov og Larsen, 2018) og noget, der imperativt er fraværende i socialt udsatte borgeres liv. Socialt arbejde er her knyttet til ideen om det sociale menneske (Appel Nissen, 2018), som er afhængig af andre mennesker for at opnå det gode liv.

Sociale netværk forstået som relationerne mellem medarbejderne og beboerne kan analytisk forstås som en form for social kapital (Bourdieu, 1986; Birk, Fallov og Larsen, 2018), der sættes i spil og giver beboerne i EKKOfondens botilbud adgang til ressourcer, de ikke har alene, og ikke har haft adgang til i det, de kommunale institutioner kunne tilbyde.

I EKKOfondens ideal om *relation før metode* og en præcisering af medarbejdernes iboende menneskelige egenskaber og evne til at stille sig til rådighed i en nærværende, opmærksom og empatisk forståelse af beboerne, træder det sociale netværk og den sociale kapital, beboerne potentielt får adgang til, analytisk frem som både et bærende element i iscenesættelsen af det autentiske og det sociale fundament i EKKOfondens tilbud om en *totalløsning*.

Det sociale netværk, hjemligheden, det autentiske og ubetingede møde mellem medarbejder og beboer i et familielignende samvær træder analytisk frem som social kapital, forudsætningen og det, der bærer den *totalløsning* borgerne tilbydes adgang til i EKKOfonden.

Omsorgen

Centralt i konstruktionen af det sociale netværk, hjemligheden og hverdagslivets interaktioner og aktiviteter er omsorgen, som et af EKKOfonden formuleret værdigrundlag. Omsorg forstået netop som nærvær, opmærksomhed, imødekommenhed, empati, tryghed, menneskelighed og rummelighed.

”Omsorg er et grundfundament for, at et menneske kan udvikle sig. Det er en bærende kraft i menneskelige relationer og en forudsætning for vores socialpædagogiske arbejde... En af de fornemmeste opgaver i socialpædagogisk arbejde er at anerkende det hele menneske og lade personer føle sig set, hørt, mærket og forstået... For at kunne yde omsorg for et menneske, må man møde personen, hvor han eller hun er og ikke der, hvor vi ønsker, de skal være” (EKKOfondens magasin, april 2014)

Sådan udtaler direktør, Thomas Kudahl, når talen falder på omsorg. Men omsorg er langt fra et entydigt fænomen, og omsorgsbegrebet har mange facetter. Der kan trækkes både politiske, etiske og følelsesmæssige dimensioner frem i definitionen af omsorg, og det er svært at give en nøjagtig beskrivelse af omsorg som et afgrænset fænomen (Engen, 2014). Hvilket samtidig giver problemer i forhold til øgede krav til dokumentation, kvalitetsmålinger og kvalitetssikring af det socialpædagogiske arbejde (Andersen, 2008).

For det er på den ene side ikke bare forventeligt men et centralt værdigrundlag i EKKOfonden, at medarbejderne drager omsorg for beboerne i såvel plejen, den pædagogiske og praktiske hjælp i hverdagen som i den følelsesmæssige anerkendelse og det ubetingede møde, hvor beboerne skal føle sig set, hørt, mærket og forstået som de unikke mennesker, de er. Det kan på den anden side også forventes, at medarbejderne bruger metoder og tilgange i de sociale, pædagogiske og sundhedsfaglige indsatser, der forventes at virke i forhold til de opstillede målsætninger for beboernes ophold i botilbuddene. Og der rejser sig også i EKKOfondens praksis dilemmaer i forholdet mellem omsorg, udvikling og dokumentation, som vi zoomer nærmere ind på i næste kapitel. I dette afsnit retter vi blikket mod, hvordan vi kan forstå omsorg, som en central værdi i botilbuddenes pædagogiske praksis.

Omsorg handler om at opfatte, tilgodese og tage hånd om et andet menneskes behov og interesser (Engen 2017). Det at være menneske handler også om at være afhængig af andre mennesker og om at være sårbar og skrøbelig. Omsorg retter sig derfor mod nogle grundvilkår ved at være menneske og mod nødvendigheden af de andre og deres hjælp (Eriksen, 2001; Engen, 2017). Der har i de seneste år været en dalende interesse for omsorg både som fagligt begreb og som praksis i en socialpædagogisk sammenhæng (Engen, 2017). Denne manglende interesse synes at knytte an til modernitetens muligheder og fokuseringen på individets udviklingspotentiale og hænger således sammen med et øget fokus på netop selvstændighed forstået som evnen til at klare sig selv, større uafhængighed og mestringsevne. Læring og udvikling er i dette perspektiv blevet en naturlig måde at håndtere forskelligartede sociale problemer på (Ibid.).

EKKOfondens ideal om det hjemlige, autentiske møde og relationens emotionelle betydning kan analytisk tolkes ikke alene som en vægtning af den etiske og følelsesmæssige dimension i omsorgen, men også som et argument for, at omsorgsbegrebet og omsorgens betydning som et værn omkring det særegne ved det enkelte menneske løftes frem og får et selvstændigt fokus (Tholin, 2011) i botilbuddenes praksis.

EKKOfonden lægger i dette argument afstand til instrumentaliseringen og fremmedgørelsen i implementeringen af de velfærdsstatslige politikker og en professionalisering af relations arbejdet, hvor fokus i højere grad synes at rette sig mod kategorier, effekter og resultater end værnet om det unikke ved det enkelte menneskes behov og ressourcer. Og her træder betydningen af medarbejdernes livserfaring og iboende menneskelige egenskaber empirisk og analytisk frem som centrale i EKKOfondens generaliserede forestillinger om *relation før metode* og iscenesættelsen af det autentiske sociale netværk som forudsætning for og fundamentet i EKKOfondens tilbud om en *totalløsning*.

Den etiske og emotionelle dimension i omsorgen er i EKKOfondens praksis uløseligt forbundet til idealet om *relation før metode*. Udsagnet er af EKKOfonden hentet hos

psykologen Sverker Belin (2010), som beskriver, hvordan arbejdet med mennesker med alvorlige og besværlige psykiske problemer forudsætter vedholdenhed i relations arbejdet. En vedholdenhed som bygger på både tillid og tilknytning som livnødvendige behov og medarbejdernes skærpelse af den empatiske evne, tålmodighed og sindsro i relations arbejdet. En vedholdende indstilling som er forudsætningen for en bevægelse væk fra følelsen af tomhed, forladthed og en altopslugende angst i livet (Belin, 2010).

Vi har i analyserne af betydningen af udsagnet *relation før metode* fundet inspiration hos Sverker Belin (2010) og psykologen Storm Jensen (1998), som også beskæftiger sig med betydningen af de personlige menneskelige erfaringer, kompetencer og færdigheder i relations arbejdet med mennesker med alvorlige psykiske problemer.

Personetiske kompetencer

Sverker Belin (2010) har fokus på den psykodynamiske terapeutiske praksis og dynamikken mellem psykolog og klient. Han peger på nødvendigheden af at kunne ruste sig til reelle alliancer i arbejdet med mennesker, som ofte opretholder et massivt forsvar i undgåelsen af endnu mere sårethed, frem for skinalliancer (Belin, 2010). I dette retter han blikket mod de personlige, menneskelige kompetencer og betydningen af disse kompetencer som en integreret del af en klinisk psykologisk faglighed og bevidst dømmekraft, hvor ikke bare psykologens teoretiske og metodiske kompetencer og færdigheder men også empatiske evne, tålmodighed og sindsro i relations arbejdet skærpes.

Ligesom Belin (2010) argumenterer Storm Jensen (1998) for, at den primære faglige kompetence i psykoterapeutisk arbejde er en personlig menneskelig kompetence eller det, Storm Jensen (1998) definerer som personetiske kompetencer i relations arbejdet. Det er de samme argumenter, EKKOfonden trækker på i adskillelsen af relation og metode, ikke som en terapeutisk relation men som en omsorgsrelation, der er båret af en vedholdenhed, nærvær og opmærksomhed i et ubetinget møde med beboerne. En relation, som forudsætter tilstrækkelige menneskelige færdigheder i at være til stede i kontakten med beboerne. Det kræver, at medarbejderne er tilgængelige med det, Storm Jensen (1998) beskriver som "*....hele sig selv som observationsinstrument fra sine følelser, sanser, fornemmelser og tænkeevne*" (Storm Jensen, 1998:3). En tilgængelighed og tilstedeværelse som er relevant i en empatisk indlevelse i beboerens situation.

Men EKKOfondens argument adskiller sig fra både Belin (2010) og Storm Jensens (1998) argument i forståelsen af, hvad der definerer de personetiske eller menneskelige kompetencer i arbejdet med mennesker med alvorlige psykiske problemer.

Hvor EKKOfonden identificerer de menneskelige kompetencer som personlighedsegenskaber, der knytter sig til livserfaring og mennesket bag CV'et og uddannelserne,

som noget iboende det enkelte menneske. Egenskaber der i denne forståelse ikke nødvendigvis kan læres, fordi de knytter sig til det liv, medarbejderen har levet.

".....lige meget, hvor mange teorier du har, hvor meget faglighed du har, hvor mange bøger du har læst, hvis du ikke formår at starte her, helt lavpraktisk at danne relationen til borgeren, så borgeren bliver tryk nok til at følge med os medarbejdere, som indeholder noget erfaring, noget ro, noget tålmodighed og en jordnær tilgang til opgaven, kan man sige...(pause)....så er alt andet lige meget" (Interview ledende medarbejder).

Erfaring, ro, vedholdenhed og tålmodighed bliver i dette udsagn fra en ledende medarbejder beskrevet som noget medarbejderen indeholder. Kompetencer der kan afkodes og identificeres som netop iboende den enkelte medarbejder i kraft af et levet liv. Det betyder ikke, at der ikke kigges på uddannelse og faglige erfaringer, men mennesket bag CV'et og de iboende menneskelige egenskaber træder empirisk frem som afgørende i ansættelsen af medarbejdere.

"Det giver sig selv, at når man arbejder med mennesker, betyder de menneskelige kompetencer bare rigtig meget. Når vi ansætter pædagogiske medarbejdere, ser vi selvfølgelig på uddannelse og erfaring, men vi prøver i høj grad også at afkode mennesket bag cv'et"(Citat botilbuds chef, Magasinet EKKOfonden, oktober 2017)

Så anser Storm Jensen (1998) disse kompetencer for i højere grad at være knyttet til medarbejderens afklaret og refleksive adgang til hele sig selv i en kontinuerlig personlig udviklingsproces, hvor det i undervisning, supervision og kollegial respons er afgørende, at den professionelle vedvarende stiller sine erfaringer og refleksioner til rådighed.

"Det, at jeg kalder denne centrale kompetence for en personlig kompetence, er ikke det samme som at opfatte det her henførende som personlighedsegenskaber, som ikke kan læres, som man enten har eller ikke har...[...]. At bruge hele sig selv forudsætter en tilstrækkelig afklaret adgang til hele sig selv. Det betyder, at læreprocessen med henblik på at opnå denne kernekompetence er en personlig udviklingsproces..." (Storm Jensen, 1998 s. 271).

Inspireret af både Belins (2010) fordring om en skærpelse af medarbejdernes sindsro, tålmodighed og empatiske evne i en vedholdende indstilling til beboerne og Storm Jensens (1998) mere udfoldede tanker om, hvad der definerer disse kompetencer, kan man sige, at centralt i både identifikationen og udviklingen af medarbejdernes personlige kompetencer står hos både Belin og Storm Jensen en personlig udviklingsproces gennem egne såvel som kollegiale refleksioner i undervisning og supervision. Hvor den enkelte medarbejder ikke bare kommer med de "rigtige" iboende menneskelige egenskaber men også formår at stille sine menneskelige, personlige og faglige

erfaringer til rådighed, evner at tage både borgeren, sine kolleger og sig selv alvorligt i en kontinuerlig refleksion over egen praksis (Belin, 2010; Storm Jensen, 1998).

Personetiske kompetencer kan i den forståelse ikke adskilles fra den konkrete institutionelle kontekst og situation. Personetiske kompetencer er som omsorgs begrebet mange facetterede og fordrer både et analytisk, refleksivt blik på den enkelte medarbejders samlede professionelle kompetencer i en given situationel kontekst, og tilstedeværelsen af en organisationskultur og et fagligt rum, hvor dette lader sig gøre.

Storm Jensen identificerer tre lag i den professionelle kompetence, som det er interessant at kigge på i forståelsen af betydningen af de personetiske kompetencer og udsagnet *relation før metode*:

1. Personlig kompetence – færdighed i at **være** personetisk relevant
2. Teoretisk kompetence – færdighed i **tænke** pædagogisk/social- og sundhedsfagligt relevant
3. Tekniske kompetence – færdighed i at **handle** pædagogisk/social- og sundhedsfagligt relevant

Forholdet mellem de tre kompetencelag skal forstås hierarkisk: den tekniske kompetences værdi forudsætter en tilstrækkelig teoretisk kompetence, og den teoretiske kompetences værdi forudsætter en tilstrækkelig personlig kompetence.

EKKOfondens betoning af *relation før metode*, bygger på samme måde som Storm Jensens hierarkisering af de professionelle kompetencer på argumentet om, at det så at sige "står og falder" med de menneskelige eller personlige kompetencer. Men hvor Storm Jensen præciserer behovet for både personetiske, tekniske og teoretiske kompetencer i lyset af en overordnet målsætning om at hjælpe mennesker med svære psykiske problemer, så kan EKKOfondens praksis i Storm Jensens forståelse af professionelle kompetencer tolkes som værende i risiko for så at sige at "oversælge" betydningen af livserfaring og de iboende menneskelige egenskaber. Hvor fokuseringen på medarbejdernes livserfaring og de iboende menneskelige egenskaber risikerer at spærre for udsynet til og nødvendigheden af de teoretiske og tekniske kompetencer i udviklingen af både medarbejdernes professionelle kompetencer og EKKOfondens samlede organisatoriske viden og færdigheder.

Etisk bevidsthed og dømmekraft

I Storm Jensens (1998) tanker om de professionelle personetiske kompetencer kan der spores en inspiration i Aristoteles's tanker om, hvordan det gode liv realiseres. Hos

Aristoteles³ er realiseringen af det gode liv netop knyttet til den praktiske fornuft og handlingen eller *phronesis*. En videns- og aktivitetsform, der henter næring i menneskets emotionalitet, motivation og stræben. En videns form, der forbindes med praktikerens etik, sensitivitet og intuition (Hansen, 2019).

Phronesis defineres hos Aristoteles som en aktivitets og videns form, der kræver forståelse af både det partikulære og det generelle. Det vil sige, en situation bedømmes ud fra den generelle erfaring og viden, praktikerer ligger inde med i den konkrete situationelle kontekst. Forudsætningen for etablering af praksis erfaring hos den enkelte er reflekteret opmærksom.

Phronesis defineres således som en kontekstuel og situationel forbundet aktivitets og videns form, der er i spil, når man har med mennesker og deres handlinger at gøre. Det er praktisk viden om, hvad der skal til, for at relationer mellem mennesker lykkes. Når vi som mennesker har fornemmelse for situationer og sensitivitet for at handle etisk. Det er praktisk viden, der kommer af livserfaring og menneskekundskab. At besidde *phronesis* er at vide, hvad der kræves i en given situation, og at handle i forhold til denne viden (Hansen, 2019).

"Phronesis udvikles af de personlige oplevelser og erfaringer, der har formet os som de mennesker, vi er, med de værdier og holdninger vi har. Når du har phronesis i spil i dit pædagogiske arbejde, har du dig selv og din karakter som menneske i og på spil" (Hansen, 2019: 176)

I en phronetisk aktivitets og videns form er det ikke nok at tænke over og vide, hvad man skal gøre. Man skal også ville det gode, have det som forsæt. Det klassiske spørgsmål om teori og praksis i pædagogikken finder sin løsning her. *Phronesis* er en fænomenologisk eksistensform, en virksomhed forankret i emotionalitet, der umiddelbart er bundet op på praksis. Aristoteles karakteriserer den som en enhed af stræbende fornuft og fornuftig stræben (Rasmussen, 2010).

Det moderne refleksionsbegreb er i denne forståelse samtidig et alt for rationalistisk begreb, som ikke giver en fyldestgørende beskrivelse af overgangen fra refleksion til handling, fordi det mangler en dynamisk forankring i menneskets emotionalitet, motivation og stræben (Rasmussen, 2010). I denne forståelse sættes viden i bevægelse af affekter forstået som netop emotionalitet, motivation og stræben. Affekter får mennesket til at handle, og praktikerens liv er rettet mod det foranderlige hverdagsliv, som kræver indgriben, valg, stillingtagen, beslutning og handling. Praktikerer må

³ **Aristoteles**, 384-322 f.Kr., græsk filosof og videnskabsmand. En central person i grundlæggningen af den europæiske filosofi.

forholde sig forskelligt fra situation til situation, og pædagogik er at kunne handle med klogskab i et landskab af affekter. Modsætningen til dette er de politiske forestillinger om "best practice", hvor pædagogen i princippet ikke behøves at tænke selv (ibid.).

De pædagogiske medarbejdere skal i kultiveringen af denne aktivitets og videns form etablere sig selv i en vane med at tænke over, om han nu gjorde det rigtige, bedømte en situation forkert eller kunne have handlet anderledes. Skal medarbejderen vælge en bestemt handling frem for en anden, henviser hun ikke til regler, teorier, principper, men til praksis (Rasmussen, 2010).

"...vi ringer efter Michael. Michael er en stor mand, men er nok et af de roligste mennesker, jeg kender. Jeg tror faktisk, det er ekstrem sjældent, han har været nødt til at lave en magt anvendelse. Det er ekstrem sjældent, han har været nødt til at hæve stemmen. Han har ingen formel uddannelse, men han kan gå ind i konflikterne og være i det..." (Interview ledende medarbejder)

Den ledende medarbejder beskriver her en medarbejder, som hun vurderer til at have en intuitiv fornemmelse for de situationer, han træder ind i, formår at bevare roen i det og handle fornuftigt. Der refereres her til praksis erfaringer og ikke regler, teorier eller principper.

Hos Aristoteles defineres de karaktertræk, der former praksis, som dyder eller grundholdninger, hvor man gennem sine erfaringer forstået som gentagelser og opdragelse gennem eksemplariske forbilleder har lært at forholde sig *phronetisk* til affekter. Karaktertræk, adfærd og handlinger der bidrager i realiseringen af det gode liv.

Der kan argumenteres for, at *phronesis* som aktivitets og videns form i EKKOfonden forbindes med bestemte karaktertræk, som kan identificeres i de 10 nøgleord, der karakteriserer EKKOfondens DNA:

<ul style="list-style-type: none">• Handlekraftig• Modig• Mulighedssøgende• Løsningsorienteret• Vedholdende	<ul style="list-style-type: none">• Reflekterende• Passioneret• Loyal• Tydelig• Rollemodel
---	--

"Det giver sig selv, at når man arbejder med mennesker, betyder de menneskelige kompetencer bare rigtig meget. Når vi ansætter pædagogiske medarbejdere, ser vi selvfølgelig på uddannelse og erfaring, men vi prøver i høj grad også at afkode mennesket bag cv'et for at kunne spore os ind på, om vi finder nogle af de DNA

kompetencer, der gerne skulle kendetegne alle vores medarbejdere.” (Citat botilbuds chef, Magasinet EKKOfonden, oktober 2017)

Den ledende medarbejder beskriver her ikke bare forsøget på at afkode mennesket bag cv’et, men også hvordan det netop er disse karaktertræk, man i EKKOfonden forsøger at afkode og sporer sig ind på, når man ansætter medarbejdere. De praktiske, fornuftige og følelsesmæssige kompetencer, motivationen og stræbsomheden knytter sig i EKKOfondens grundlæggende forventninger til medarbejdernes adfærd og handlinger til disse karaktertræk.

Phronesis er central i menneskers etiske bevidsthed og dømmekraft i forhold til, hvordan det gode liv realiseres. Men at besidde og udvikle etisk bevidsthed og dømmekraft i *anerkendelsen af den anden* (Honneth, 2003, 2006) handler også om udover *phronesis* at have *poetiske* og *teoretiske* kundskaber (Hansen, 2019); *poetiske* kundskaber er forbundet med de skabende aktiviteter. Aristoteles beskrev også denne videns form som *techne* dvs. håndværket, metoderne, teknologien, og *hvordan* man kommer frem til resultaterne af ens handlinger. *Teoretiske* kundskaber er forbundet med tænkning, viden og videnskaberne.

Etisk bevidsthed og dømmekraft udvikles og kvalificeres ved at integrere de tre videns former: *phronesis*, *poesis* og teori. For at de erfaringer, socialarbejdere gør sig gennem adfærd og handlinger, ikke skal forblive subjektive oplevelser, holdninger og ”synsninger” men saglige og faglige erfaringer, der kritisk åbner for andre erfaringer (Rasmussen, 2010) og kvalificerer den etiske bevidsthed og dømmekraft i professionelle kontekster, skal de *teoretiske*, *poetiske* og *phronetiske* aktivitets og videns former i spil og integreres (Hansen, 2019).

Denne forståelse af betydningen af de forskellige videns- og aktivitetsformer kan også identificeres i den inspiration, EKKOfonden henter i Belins (2010) praksis beskrivelser og argument for *relation før metode* som en integreret forståelse af den kliniske psykologiske faglighed i arbejdet med mennesker med vanskelige og besværlige psykiske problemer. En faglighed hvor der i supervisionen, den individuelle og kollegiale refleksion skal være opmærksomhed på både de erfaringsbaserede personlige, metodiske og teoretiske kompetencer og færdigheder i etableringen af vedholdende og reelle alliancer.

En inspiration, der i EKKOfondens pædagogiske praksis træder frem med et særligt fokus på den *phronetiske* videns- og aktivitetsform i en omsorgsrelation båret af den enkelte medarbejders personlige erfaringer, menneskelige kompetencer og karaktertræk.

Opsamling

Der kan empirisk og analytisk argumenteres for, at der i EKKOfondens pædagogiske praksis kan identificeres et *phronetisk, humanistisk-etisk perspektiv*, hvor det centrale er:

- Omsorgen som værn om borgerens sårbarhed, fundament for tryghed og betingelse for udvikling
- Medarbejdernes praktiske, fornuftige og følelsesmæssige kompetencer
- Det ubetingede møde med beboeren som et unikt menneske

Dette perspektiv bygger i EKKOfondens praksis samtidig på generaliserede forestillinger om bestemte karaktertræk hos medarbejderne, som beskriver EKKOfondens forventninger til medarbejdernes adfærd.

Omsorgen, som værn om borgerens sårbarhed, fundament for tryghed og en betingelse for udvikling, de følelsesmæssige, fornuftige og praktiske kompetencer og karaktertræk i det ubetingede møde med beboeren træder empirisk og analytisk frem som centrale praksis elementer i formningen af det sociale netværk, der kommer til at bære EKKOfondens intentioner om at tilbyde borgerne en *totalløsning* med afsæt i det enkelte menneskes behov.

Omsorgen for det enkelte menneske viser sig i praksis som en følelsesmæssig anerkendelse i det ubetingede møde med beboernes ret til at være det særegne menneske, man er. Empirisk viser det sig eksempelvis i beboerens beskrivelse af, hvordan han ikke længere føler sig som en narkoman men noget andet, som sammen med visheden om, at han kan få den hjælp, han har brug for, giver ham en følelse af frihed til at være den, han er og en selvstændighed, der forbindes med en følelse af samhørighed og forbundethed.

Hverdagslivet, det hjemlige, det relationelle og emotionelle i samværet og nærværet træder empirisk og analytisk frem som helt centrale elementer i konstruktionen af den daglige situationelle pædagogiske praksis. Hvor medarbejderne i tilrettelæggelsen af de forskellige daglige funktioner og aktiviteter indtager en både trænende, støttende og kompenserende rolle ud fra konkrete situationsbestemte vurderinger af beboernes formåen, behov og ressourcer.

I deres handlinger bidrager medarbejderne som rollemodeller gennem gentagelserne af hverdagslivets mange interaktioner og aktiviteter til en genkendelighed i et praktisk og fælles liv, hvor gentagelserne og genkendeligheden empirisk og analytisk træder frem som meningsbærende og meningsskabende fænomener i beboernes væren, følelse af forbundethed, og udvikling af færdigheder.

Omsorgens betydning bidrager i EKKOfondens praksis til et argument om at løfte omsorgsbegrebet frem som noget helt centralt og afgørende i relations arbejdet med en gruppe af samfundets mest sårbare og udsatte voksne, hvor udvikling knytter sig til gentagelserne i hverdagslivets almindelige daglige interaktioner og aktiviteter i højere grad end bestemte mål for den pædagogiske praksis. Interaktioner og aktiviteter, hvor medarbejderne viser sig som både praktiske og følelsesmæssige rollemodeller for det meningsbærende og meningsskabende i hverdagslivets genkendelighed. Hvor medarbejder og beboer forbindes som handlende eksistenser rettet mod det gode i formningen af både borgerens individuelle liv og et fælles menneskeligt liv (Komischke-Konnerup, 2018). En udviklingsforståelse, der tager sit udgangspunkt i den menneskelige væren, som den opstår og udfolder sig i individets eksistens over for andre individer (Brandt, 2004).

Kapitel 4

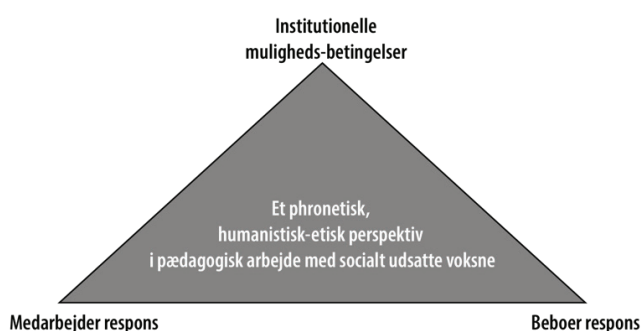
Dilemmaer i en pædagogisk praksis

Den pædagogiske praksis kan ikke betragtes uafhængig af de eksisterende institutionelle mulighedsbetingelser forstået som både den lokale organisatoriske og den nationale velfærdspolitiske ramme for det pædagogiske arbejde. De dilemmaer der opstår i spændingsfeltet mellem idealernes generaliserede forestillinger om praksis, de institutionelle mulighedsbetingelser, medarbejdernes og beboernes respons i håndteringen af dem.

Det ligger uden for denne undersøgelse at formulere en egentlig praksisteori. Det vil forandre en anden og måske mere aktionsorienteret forskningsmetode. Men undersøgelsesspørgsmålene tilsiger os at zoome ind på muligheder og barrierer i formuleringen af faglige referencerammer.

Skulle vi udsige en sammenhængende praksisteori om betydningen af et *phronetisk, humanistisk-etisk perspektiv* i formuleringen af en egentlig faglighed i det pædagogiske arbejde med socialt udsatte voksne, hvor en phronetisk videns- og aktivitetsform, det relationelle, anerkendelsen og omsorgen løftes frem og får et selvstændigt fokus (Tholin, 2011) og betydning i forhold til udvikling, må denne praksisteori forme sig i et studie af, hvordan disse dilemmaer håndteres.

Dilemmaer i et phronetisk, humanistisk-etisk perspektiv



Vi retter således i dette kapitel blikket mod de dilemmaer, der empirisk og analytisk identificeres i forholdet mellem omsorg og udvikling, nærhed og distance. Hensigten med de empiriske og analytiske nedslag i denne del af undersøgelsen er at bidrage til det videre arbejde og kvalificeringen af en faglig referenceramme forankret i et *phronetisk humanistisk-etisk perspektiv* og give adgang til en kritisk refleksiv forholdende sig til de udfordringer, der empirisk og analytisk rejser sig i studiet af dette perspektiv.

Omsorg – udvikling

Hverdagslivets betydning og ADL træningen i forhold til selvstændigt at kunne varetage alle de mange forskellige opgaver i forbindelse med hverdagslivets funktioner og aktiviteter i og uden for det hjemlige er ikke bare et meningsskabende fænomen og naturlig følge af, at beboerne som alle andre mennesker er en del af fællesskaber, hvor disse almindelige daglige funktioner og aktiviteter er væsentlige i det enkelte menneskes følelse af samhørighed og personlige livskvalitet. Det er også et centralt element i den danske velfærdsstats socialpolitiske målsætning, et ideal og et krav i servicelovens bestemmelser, at den bevilgede hjælp skal fremme den enkeltes færdigheder i forhold til fremadrettet at kunne klare sig selv (Høgh, 2016).

Det er kommunerne som har myndighedsansvaret i forhold til "at sætte sig for bordenden" i tilrettelæggelsen af indsatsen, begrundelserne for indsatsen og beskrivelserne af indsatsmålene. Det personrelaterede tilsyn indebærer iflg. vejledningen til serviceloven også, at kommunen løbende følger op på den enkelte sag for at sikre sig, at hjælpen fortsat opfylder sit formål. Men idealet om selvstændighed forfølges ikke bare i sagsbehandlingen, servicelovens §141 handleplansarbejde og det kommunale personrelaterede tilsyn. Det følges også op af socialtilsynets driftsorienterede tilsyn og vurdering af kvaliteten i botilbuddenes indsatser. Kvaliteten skal i socialtilsynets vurderinger bl.a. være kendetegnet ved, i hvor høj grad formålet med indsatsen iht. Servicelovens bestemmelser realiseres. Tilsynet er tilrettelagt omkring en række overordnede kvalitetstemaer, der fremgår af § 6 stk. 2 i lov om socialtilsyn. Det ligger uden for denne undersøgelse at komme ind på alle kvalitetstemaerne, men centrale temaer i forhold til en pædagogisk praksis, der former sig omkring et hverdagsliv og hverdagslivs-rehabilitering er selvstændighed, socialt netværk, uddannelse og beskæftigelse.

"Et centralt mål med den sociale indsats er at understøtte, at borgerne i så høj grad som muligt indgår i sociale relationer og lever et selvstændigt liv i overensstemmelse med egne ønsker og behov. Et væsentligt led heri er, at tilbuddet medvirker til, at borgerne sikres mulighed for personlig udvikling og aktiv deltagelse i sociale aktiviteter og netværk.. [..]. Det er vigtigt, at tilbuddet medvirker til, at borgerne opnår de kompetencer, som dette kræver, og opnår færdigheder, der kan lette den daglige tilværelse, forbedre borgernes livskvalitet og fremme de enkelte borgers mulighed for så vidt muligt at kunne klare sig selv.. [..]. Det er væsentligt, at tilbuddets indsats og aktiviteter er rettet imod disse mål, og at det afspejles i tilbuddets åbenhed mod samt involvering i og af det omkringliggende lokal- og civilsamfund. Det er ligeledes centralt for borgernes selvstændighed og relationer, at tilbuddet understøtter borgerne i deres relationer til familie og øvrige netværk." (Socialstyrelsen, dec. 2018)

Der lægges her vægt på det enkelte menneskes fremtidige udviklingsmuligheder og ideen om det potentielle menneske (Jørgensen og Ringø, 2018). Potentialitet knytter

sig i denne forståelse til en særegen vægtning af fremtiden (Ibid.) frem for den nutid, der kan identificeres i EKKOfondens forståelse af omsorgen, det relationelle og emotionelles betydning. Hvor beboerens tilstand i højere grad er defineret af de umiddelbare behov, vanskeligheder og sårbarhed. Det potentielle menneske defineres derimod af viljen og evnen til at bevæge sig ud af sin nuværende situation uanset dennes karakter og imod større uafhængighed af velfærdsstaten (Jørgensen og Ringø, 2018).

Det er i denne institutionelle sammenhæng omkring samarbejdet med både kommunen og socialtilsynet EKKOfondens ansvar at levere den nødvendige dokumentation i beskrivelsen af udviklingen i de enkelte beboeres funktionsniveau. Og i honoreringen af disse krav har EKKOfonden udviklet dokumentationsredskabet EKKOdoc. EKKOdoc er udviklet særligt til EKKOfondens botilbud men på baggrund af elementerne i Voksenudredningsmetoden.

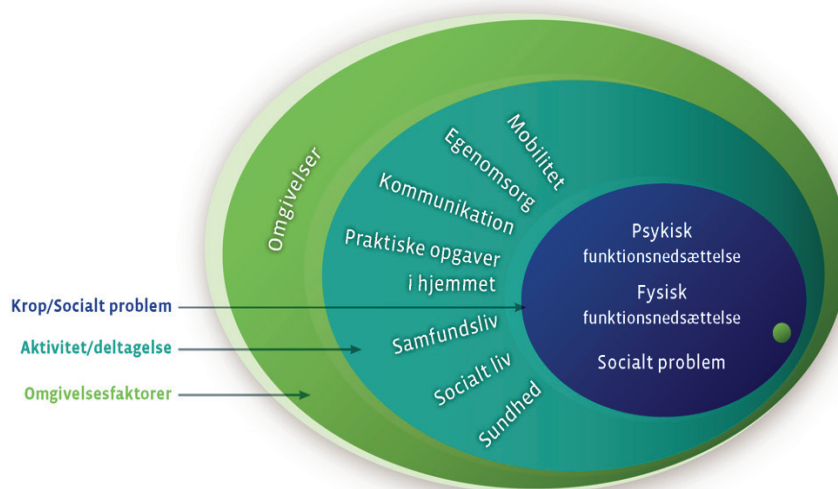
Voksenudredningsmetoden er et sagsbehandlingsredskab og en teknologi forstået som en velovervejet, veludviklet og systematiseret fremgangsmåde (Andreasen, 2016), der har til formål at forbedre den faglige og lovgivningsmæssige kvalitet i sagsbehandlingen på handicap- og udsatte voksen området. Redskabet skal styrke styringen af området ved bedre ledelsesinformation og økonomiske overvejelser i sagsbehandlingen. Det overordnede sigte er at skabe grundlaget for en sammenhængende og helhedsorienteret indsats med borgeren i centrum. Udredningen skal give sagsbehandleren en struktureret viden om borgerens problemer og ressourcer og dermed skabe et grundlag for at træffe en afgørelse, iværksætte og følge op på indsatser og resultater (Socialstyrelsen, 2013).

Redskabet er bygget op omkring faserne i den kommunale sagsbehandling på handicap- og udsatte voksen området: sagsåbning, sagsoplysning, sagsvurdering, afgørelse, bestilling af social indsats og sagsopfølgning. Selve udredningen og der, hvor EKKOfonden kommer ind, knytter sig til sagsoplysning og sagsvurdering.

Udredningen bygger på en række temaer, der knytter sig til beboerens funktionsevne.

Temaer i Voksenudredningsmetoden

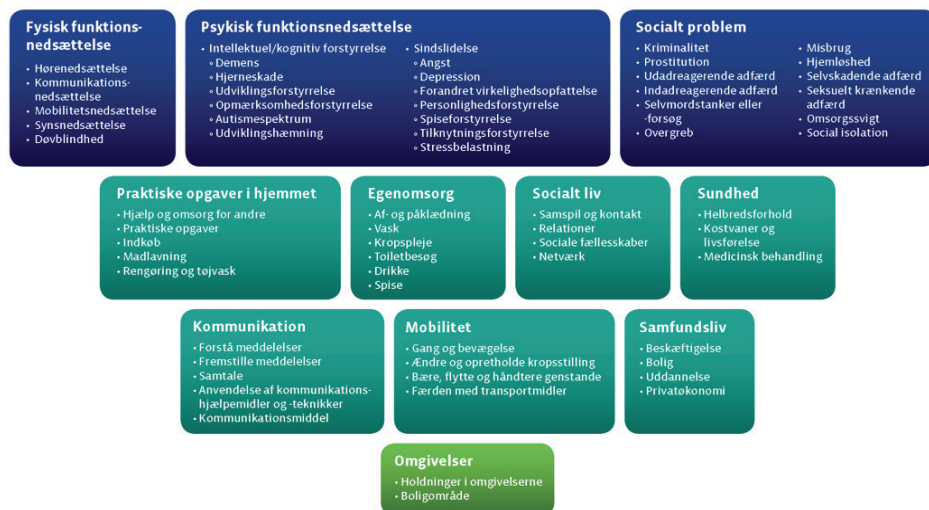
Modellen nedenfor viser systematikken for temaerne i udredningen.



Kilde: Socialstyrelsen (2013)

Hvert tema indeholder et eller flere undertemaer

Voksenudredningsmetodens undertemaer



Kilde: Socialstyrelsen (2013)

Udredningen henter inspiration i systematikken fra International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF). ICF er en bio-psyko-social helhedsmodel, der gør det muligt i forhold til forskellige sociale og sundhedsfaglige problemstillinger at

beskrive, vurdere og klassificere funktionsevnen med fokus på krop, aktivitet og deltagelse – samt de helbredsmæssige og kontekstuelle (personlige og omgivelsesmæssige) faktorer, der påvirker funktionsevnen.



Kilde: Marselisborgcentret.dk

I den kommunale sagsbehandling skal vurderingen af funktionsniveauet foretages på baggrund af en beskrivelse af de indsamlede oplysninger fra borgeren selv og de involverede aktører omkring borgerens behandling.

Funktionsniveauet for de forskellige temaer skaleres på en skala fra 0 til 4:

- 0 = Intet problem (ingen, fraværende, ubetydeligt)
- 1 = Let problem (en smule, lidt)
- 2 = Moderat problem (middel, noget)
- 3 = Svært problem (omfattende, meget)
- 4 = Fuldstændigt problem (totalt, kan ikke).

Indsatsmålene for beboernes ophold i EKKOfondens botilbud er formuleret enten af den kommunale myndighed forud for visitationen som en del af ovenstående sagsbehandlings proces eller senere i forløbet i et samarbejde mellem den kommunale myndighed og EKKOfonden.

EKKOdoc adskiller sig fra Voksenudredningsmetoden ved, at de konkrete indsatsmål indgår i vurderingen og skaleres selvstændigt (i nedenstående figur er der beskrevet 4 indsatsmål i venstre side af figuren) og skaleringen går fra 0 til 10 ud fra medarbejdernes konkrete vurderinger af det daglige funktionsniveau under de forskellige funktions temaer. Det betyder, at der i EKKOfondens variant er plads til større variation i vurderingen af beboernes funktionsniveau på de forskellige temaer og i forhold til de konkrete indsatsmål.

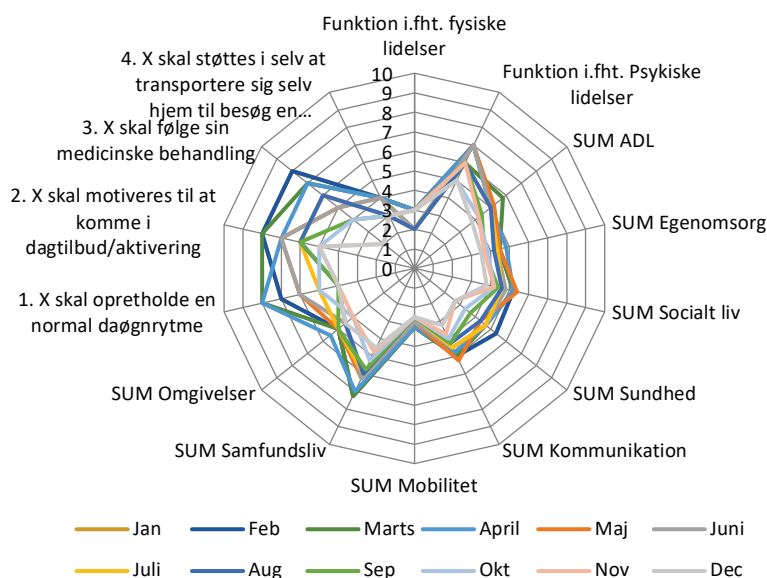
I botilbuddenes arbejde med EKKOdoc handler det ifølge botilbudsmedarbejderne om den faglige dialog mellem medarbejderne om udviklingen i beboernes funktionsniveau, og EKKOdoc beskrives som et redskab, der skal understøtte denne dialog og sikre, at medarbejderne i botilbuddene anlægger et helhedssyn i evalueringerne og skaleringen af beboerens funktionsevne. Formuleringer omkring arbejdet med redskabet, der er identiske med formuleringerne i Voksenudredningsmetoden (Socialstyrelsen, 2013).

Det pædagogiske personale skal en gang om måneden evaluere beboerens funktionsniveau og indsatsmål. De konkrete bedømmelser af funktionsniveauet og indsatsmålene plottes ind i et skema (se nedenstående konstruerede eksempel), som i spindelvævs form visualiserer evalueringerne over tid med det formål at synliggøre progressionen i beboernes funktionsniveau.

Baggrunden for evalueringerne er således personalets vurdering af, hvordan beboerne responderer på de pædagogiske tiltag i forhold til funktioner og aktiviteter forbundet med almindelig daglig levevis. Det er forskelligt fra botilbud til botilbud, hvordan der arbejdes med EKKOdoc, men det kan ifølge medarbejderne gøres via samtaler med beboeren, pædagogiske observationer, løbende dialog og evalueringer af den tilrettelagte socialpædagogiske indsats gennem kollegial sparring, personalemøder og supervision. Der afsættes tid i forbindelse med supervision eller personalemøder til at lave evalueringerne, så det sikres, at medarbejderne får evalueret alle beboere hver måned.

Nedenstående figur er et eksempel på et konstrueret spindelvæv. Det er ikke en vurdering af en konkret beboers færdigheder, men konstrueret som eksempel på, hvordan et spindelvæv kan se ud over tid.

EKKOdoc



Kilde: Intern dokument EKKOfonden

En umiddelbar problematik i EKKOfondens arbejde med dette dokumentationsredskab kan være, at den enkelte beboers egen forståelse af arbejdet med de konkrete indsatsmål risikerer at blive utydelig i beskrivelserne og begrundelserne for evalueringerne og vurderingerne af indsatserne og indsatsmålene. Det er nemlig i følge botilbuds-medarbejderne ofte medarbejderne, der alene laver evalueringerne med den begrundelse, at det kan være vanskeligt at inddrage beboerne i evalueringsarbejdet pga. eksempelvis neurologiske eller svære psykiatriske problemstillinger, som gør det vanskeligt at have en i forhold til evalueringsarbejdet relevant kommunikation med beboerne.

En anden problematik kan være, at betydningen af den situationsbestemte pædagogik, det både kompenserende, støttende og trænende i tilgangen, hvor medarbejderne ud fra en konkret vurdering af situationen, beboers dagsform, behov, ressourcer og formåen afstemmer indsatsen, ikke fremgår tydeligt i dokumentationen af beboers funktionsniveau. Det vil muligvis fordre et mere kvalitativt dokumentationsredskab, som samtidig potentielt ville give et både mere individuelt afstemt, anerkendende og retvisende billede af beboernes særegenhed, behov og formåen.

Det har rundt på de enkelte botilbud været forsøgt at inddrage beboerne i evalueringerne på forskellige vis. På et botilbud har man eksempelvis forsøgt sig med Beboer Udviklings Samtaler (BUS), hvor man i udgangspunktet har spurgt beboerne, hvad de gerne ville have ud af at bo i botilbuddet. Men det er på undersøgelsestidspunktet aldrig blevet en etableret praksis. Begrundelsen for dette har været, at det var nogle vanskelige samtaler, fordi det netop pga. beboernes neurologiske eller psykiatriske problemstillinger kunne være svært for beboerne at svare på spørgsmålet. En anden betragtning, der kom frem under vores feltobservationer og samtaler med medarbejderne om dette forsøg, var, at det også var en uvant situation for beboerne. Og at det måske over tid kunne udvikle sig, når de prøvede det nogle gange, derfor havde medarbejderne ikke helt forkastet ideen om BUS eller anden form for beboer inddragelse.

Men Voksenudredningsmetoden og således også EKKOfondens anvendelse af EKKOdoc abonnerer samtidig på et menneskesyn, hvor der i forhold til selv de mest udsatte og syge mennesker udtrykkes en forventning om, at mennesker skal ses som havende ressourcer og muligheder, der overskrider den eksisterende tilstand og funktionsniveau i forhold til en bestemt forståelse af selvstændighed. En selvstændighed hvor det enkelte menneske forventes at være i stand til at bidrage til at løfte sig ud af sin nuværende situation og tættere på uafhængighed af velfærdsstaten. Et menneskesyn hvor det forventes, at beboeren er i stand til at udforske og skabe nye muligheder og mål i livet (Jørgensen og Ringø, 2019) rettet mod denne forståelse af selvstændighed.

EKKOdoc som teknologi (Andreasen, 2016) med Voksenudredningsmetoden som inspiration kommer i praksis til at mediere (Verbeek, 2011) eller formidle en bestemt forståelse af udvikling og selvstændighed, som tilbyder både medarbejderne og beboerne et sprog og en bestemt måde at handle, interagere og præsentere sig selv på (Goffman, 1967), der i sig selv kan gøre det vanskeligt for medarbejderne at have en samtale med beboeren om, hvad han eller hun ønsker at få ud af et ophold på botilbuddet. Fordi medarbejderne gennem den udviklings diskurs, der gives adgang til i arbejdet med Voksenudredningsmetoden og EKKOdoc, i samtalen kommer til at abonnere på et sprog for udvikling, der knytter sig til et menneskesyn, som adskiller sig fra det menneskesyn, der dominerer EKKOfondens idealer og generaliserede forestillinger om den pædagogiske praksis. Et menneskesyn hvor der i højere grad er blik for betydningen af samhørighed, anerkendelse og respekt i en forestilling om mennesket som et socialt væsen, der har behov for og er afhængig af andre mennesker for at opnå det gode liv (Appel Nissen, 2018).

Bylov (2013) beskriver omsorg og udvikling som to adskilte diskurser, hvor vi i omsorgen betoner den andens tryghed og dermed også særligt har øje for den andens sårbarhed og det værn, der kan etableres i omsorgen for den anden. Mens vi i læringen og udviklingen betoner den andens frihed og der i højere grad har øje for den andens robusthed og de udfordringer, vi i det sociale og pædagogiske arbejde kan spille ind med for at styrke denne robusthed og friheden til en højere grad af uafhængighed og selvstændighed.

Empirisk og analytisk træder disse adskilte diskurser frem i botilbuddenes pædagogiske praksis som dilemmaer mellem på den ene side en forståelse af de etiske og følelsesmæssige dimensioner i omsorgen, som en bærende kraft i anerkendelsen og værnet om det særegne ved det enkelte menneske i et ubetinget møde. Og på den anden side er der samtidig et myndighedskrav om indsatsmål rettet mod en bestemt forståelse af udvikling, frihed og selvstændighed. Et udviklingskrav hvor der i højere grad er øje på det potentielle og udviklingen af beboernes robusthed i forhold til at kunne tage denne forståelse af potentiale, frihed og selvstændighed på sig gennem målrettet færdighedstræning. En udviklingsforståelse der retter sig mod en højere grad af uafhængighed af velfærdsstaten.

Omsorgen, det ubetingede møde med den enkelte beboer som et unikt menneske og værnet om beboerens sårbarhed og behov for tryghed og sikkerhed, identificeres empirisk i mange forskellige situationer i hverdagen på botilbuddene. Situationer hvor medarbejderne både støtter og kompenserer i forhold til beboernes varetagelse af almindelige daglige funktioner og sociale aktiviteter, de ikke er i stand til at varetage alene eller i perioder, hvor de pga. deres psykiatiske lidelse eller andre omstændigheder i livet ikke kan mobilisere overskuddet og kræfterne til at overkomme det

hele. Medarbejdere som er nærværende, beskytter og bærer håbet for beboerne, når relationerne til andre mennesker bliver til en invaliderende angst, som betyder, at de i perioder ikke magter at være en del af et fællesskab.

Samtidig erfarer vi i vores møde med den unge mand, som opholdt sig alene i et sommerhus nogle dage, hvordan denne udfordring skal styrke hans robusthed og stræben mod en højere grad af selvstændighed, og hvordan dette gjorde, at han savnede at være en del af og stå i forhold til et aktivt fællesskab. Hvilket for ham havde den konkrete betydning, at det blev vanskeligt for ham at få lavet mad til sig selv.

Den samme unge mand fortæller også, hvordan han på et tidspunkt forsøgte at få et job. Han modtager førtidspension, men han vil gerne arbejde med dyr, og han får mulighed for at arbejde i en lokal dyrepark et par dage om ugen. De første måneder bliver han kørt af medarbejderne. Det er på sigt planen, at han skal transportere sig selv på en scooter, som han køber til formålet. Men det er svært for ham at komme afsted, når han selv skal stå for transporten. Og efter at medarbejderne stopper med at køre ham, kommer han ikke afsted. Da vi møder ham, har han ikke længere jobbet. Han fortæller, at han egentlig gerne vil arbejde i dyreparken, men han er ikke i stand til at tage udfordringen og selvstændighedskravet på sig i den form, som det forventes af ham. Forsøget på at styrke hans robusthed og selvstændighed resulterer således i det modsatte, nemlig at han slet ikke kommer ud og bliver en del af et arbejdsfællesskab, som af ham tolkes at være forbundet med selvstændighed i højere grad end evnen til at transportere sig selv.

I bestræbelserne på at skabe udvikling ud fra en bestemt forståelse af målet kommer intentionen om udvikling til at udgøre ikke bare omsorgens modsætning (Engen, 2017) men også en barriere for udvikling rettet mod en forståelse af selvstændighed, der i højere grad end uafhængighed knytter sig til samhörighed og står i forhold til det at være en del af og udrette noget i et aktivt fællesskab (Appel Nissen, 2018).

Der er to interessante forhold forbundet med dette eksempel. For det første fortæller vi i forbindelse med et interview en ledende medarbejder, hvad beboeren har fortalt os. Begrundelsen for dette er, at vi opfatter beboerens fortælling som værende i modsætning til både det løsningsorienterede, det mulighedssøgende og vedholdende i beskrivelsen af EKKOfondens DNA. Den ledende medarbejder reagerer ved at sige, at han er ked af at høre dette, *"...det er ikke det, vi står for. Vi er løsningsorienteret, og selvfølgelig skulle han have været kørt af en medarbejder,...."*. Dette kan tolkes som en kritik af medarbejderne, men måske skal det i højere grad ses som netop udtryk for, hvordan den i samfundet dominerende lærings og udviklings diskurs trænger sig på og bag om ryggen (Foucault, 1977) på medarbejderne definerer, hvordan det sociale og pædagogiske arbejde skal styrke beboerens robusthed i forhold til at tage kravet om selvstændighed og uafhængighed af velfærdsstaten på sig.

For det andet underkastes beboeren et diskret disciplinerende blik i den forstand, at han i den aktive forvaltning af sit liv (Foucault, 1977) anspores til bestemte handlinger frem for andre. Vi kan i EKKOfondens eget magasin i maj 2019 læse om beboeren, som nu er flyttet i egen bolig. Artiklen har i markedsføringen af EKKOfonden som et ansvarligt tilbud til udsatte voksne fokus på, hvordan borgeren stille og roligt er blevet mere og mere selvstændig i forhold til madlavning, tøjvask, hvordan han strukturer sin hverdag og får sin økonomi til at hænge sammen. Afslutningsvis fortæller han, at han nu i nogle måneder er begyndt at komme på et værested og er glad for at komme ud blandt andre mennesker (EKKOfondens magasin, Maj 2019).

Prioriteringen i beboerens udviklingsproces har været de færdigheder, der kvalificerer beboeren til et selvstændigt liv i egen lejlighed og større uafhængighed af velfærdsstaten. EKKOfonden yder stadig bostøtte iht. servicelovens § 85, men det ser umiddelbart ikke ud til, at der længere er behov for den samme økonomiske indsats fra den kommunale myndighed, som da beboeren midlertidig boede i et af EKKOfondens døgntilbud. Det sociale liv uden for EKKOfondens rammer og det sociale netværk organisationen kan tilbyde der, behovet for at stå i forhold til et aktivt fællesskab og ønsket om en form for beskæftigelse uden for disse rammer, har i beskrivelsen af den udvikling, beboeren har været igennem, ikke haft den samme prioritering. Det er en bestemt forståelse af selvstændighed, som det at bo i egen lejlighed, der definitivt defineres som det gode liv i en dansk velfærdsstats forståelse, og inden for disse institutionelle mulighedsbetingelser forbliver EKKOfondens medarbejdere det primære sociale netværk.

Den administrative servicering af kommunerne

EKKOfonden har sat sig for ikke bare at kunne rumme en mangfoldighed af psykiatriske, neurologiske, sociale, pædagogiske og sundhedsfaglige problemstillinger og indsætter målrettet den enkelte unikke beboer i et personligt match mellem medarbejder og beboer. EKKOfonden har i dokumentationen af arbejdet med indsatsmålene også sat sig for at servicere og lægge arbejdet så godt til rette som muligt for kommunernes sagsbehandlere i argumentationen for en given indsats.

”Når man sidder bag det kommunale skrivebord og arbejder med en sag, så skal man have en status, og de leverandører omkring ens sag, de har så ikke lige sendt en status. Så kan sagsbehandleren ringe rundt, ‘gider du godt at sende den der status?’ Den kommer stadigvæk ikke, den der status. Åh for helvede. Så bliver man bare lidt småirriteret. Så ringer man igen. Nå ja, og jeg skal nok, og lige om lidt, og jeg skal også.... Og den kommer måske stadigvæk ikke. Og det er måske tredje gang, og man kan ikke følge op på sin sag, fordi man ikke har den status eller opfølgingsrapport, eller hvad det nu måtte være. Så er man blevet en lille smule irriteret. Når det så endelig kommer, så er det ti linjer på en mail. En indsats som man betaler 112.000 for om

måneden. Så er det bare ikke godt nok. Så der tænker jeg i hvert fald, hvis jeg må sige det på den måde, der tjener vi vores penge, det er jeg sikker på. Fordi den kvalitet, der kommer fra EKKOfonden, den er bare i orden, og sagsbehandleren behøver ikke at rykke på den. Og sagsbehandleren er ovenikøbet klædt på til at argumentere over for sin leder, at borgeren skal være i det tilbud, lige præcis grundet det og det og det. Så godt er sagsbehandleren klædt på og ift. en leder, der kommer med sine økonomibriller og leder efter nogle få tusinde. Og det kan godt være, at sagsbehandleren ellers ville blive bedt om at flytte borgeren til noget, der var billigere. Så den vinkel tænker jeg faktisk, at vi har på vores kvalitetssikring i EKKOsupport..” (Interview socialrådgiver og ledende medarbejder)

Centralt i EKKOfondens kvalitetssikring i forhold til det kommunale personrelaterede tilsyn er der en målsætning om at tilrettelægge opfølgningsarbejdet således, at den kommunale sagsbehandler får en grundig beskrivelse og vurdering af borgerens funktionsniveau og begrundelse for indsatsen. Administrativt er denne opgave samtidig adskilt på den måde, at medarbejderne i botilbuddene leverer dokumentationen gennem arbejdet med EKKOdoc, og en medarbejder i EKKOsupport udarbejder den endelige status med beskrivelse, vurdering og begrundelse til den kommunale sagsbehandler. Begrundelsen for denne adskillelse er *”...så kan (botilbuds) medarbejderne koncentrere sig om det, de er bedst til i kontakten med beboerne...”* (Interview socialrådgiver og ledende medarbejder).

EKKOfondens forsøg på at adskille den administrative del af dokumentations arbejdet fra relations arbejdet i botilbuddene kan tolkes som et institutionelt greb i forsøget på at håndtere det dilemma mellem omsorg og udvikling, der rejser sig i relations arbejdets modsætningsfyldte institutionelle betingelser.

EKKOfondens praksis kan i beslutningen om at anvende Voksenudredningsmetoden, som inspiration i udviklingen af EKKOfondens eget dokumentations redskab, ikke adskilles fra en i samfundet dominerende lærings og udviklings diskurs, der har fokus på det potentielle menneske (Jørgensen og Ringø, 2019). Men EKKOfonden kan forsøge at håndtere dilemmaet ved at lave en organisatorisk og administrativ adskillelse af de modsatte krav, der kan identificeres i henholdsvis en ansvarlig, kvalitetssikret udviklingsorienteret logik i den ydelse, EKKOfonden leverer til kommunerne og det *phronetisk humanistisk-etiske perspektiv*, der træder frem i den pædagogiske praksis og EKKOfondens idealer og generaliserede forestillinger om praksis.

Dilemmaet viser sig dog samtidig i praksis, når medarbejderne skal arbejde med de indsatsmål, der er formuleret af den kommunale myndighed i forbindelse med visitationen. Der er medarbejdere, som udtaler, at de indsatsmål, der er beskrevet i den kommunale helhedsorienterede handleplan i forhold til selvstændighed *”...skal tages med et gran salt...”* (Note fra feltobservation, februar 2018), fordi de retter sig

mod en fremtid, ”... *det ofte er svært for øje på...*” (Ibid.). Vi har under vores feltobservationer spurgt nogle af medarbejderne, hvordan de så håndterer det forhold, at de skal arbejde med indsatsmål for beboerne i forhold til en fremtid, det umiddelbart kan være vanskeligt at få øje.

I de samtaler, der former sig omkring dette spørgsmål, retter medarbejderne deres opmærksomhed mod *det fornuftige* i indsatsmålene. Hvilket harmonerer med en *phronetisk* videns- og aktivitetsform. En medarbejder siger eksempelvis følgende ”... *vi skal passe på, at vi ikke mister den sunde fornuft og det enkelte menneskes reelle muligheder for at folde sit potentiale ud...*”, og de kommunale sagsbehandlere skal derfor også ofte ”... *overbevises om, at der skal arbejdes med nogle andre indsatsmål, som imødekommer borgerens behov...[...]*...*det er jo ikke altid, at den kommunale sagsbehandler kender beboeren så godt. Så vi må jo tit lige se tiden lidt an og fortælle sagsbehandleren, hvordan det egentlig hænger sammen*” (Citat botilbudsmedarbejder, feltobservationer februar 2018).

Der kan argumenteres for, at EKKOfonden træder ind i en social advokerende rolle⁴ i forhold til varetagelsen af beboernes behov i præciseringen af indsatsmålene og den grundighed, der afspejler sig i det administrative arbejde med beskrivelserne og begrundelserne for, at der kan være behov for andre indsatsmål end dem, den kommunale myndighed har formuleret. En rolle der samtidig giver tyngde til EKKOfonden som det sociale netværk og den sociale kapital beboerne imperativt ikke har adgang til andre steder. Denne rolle vil harmonere med den omsorgsforståelse og det menneskesyn, der abonneres på i EKKOfondens idealer og generaliserede forestillinger om praksis.

Men i bestræbelserne på at være en ansvarlig aktør i imødekommelsen af det udviklings- og dokumentationskrav, der er en del af kontrakten mellem den kommunale myndighed som bestiller og EKKOfonden som leverandør af pædagogiske ydelser, kommer EKKOfonden gennem en målrettet anvendelse af Voksenudredningsmetoden som inspiration i udviklingen af EKKOdoc til at abonnere på et menneskesyn (Appel Nissen, Fallov og Ringø, 2018), en udviklings forståelse og et sprog, der har sit udgangspunkt i en neoliberal politisk strømning (Fallov og Blad, 2018), hvor der er fokus på det potentielle menneske (Jørgensen og Ringø, 2018), og frihed defineres som frihed til selvstændighed og uafhængighed af sociale ydelser.

⁴ Et af mandaterne for socialt arbejde er at fremme social retfærdighed, især på vegne af befolkningsgrupper, der er socialt dårligt stillede, oplever sig umyndiggjort eller diskrimineret. Social advokatvirksomhed kan hjælpe med at påvirke socialpolitik (herunder kommunale beslutningstagere) med det formål at fremme social retfærdighed.

Der identificeres her et dilemma mellem omsorgens etiske og følelsesmæssige betydning som en anerkendelse og værn om det særegne ved det enkelte menneske i et ubetinget møde, hvor medarbejdernes opmærksomhed i højere grad er rettet mod nuet, det praktiske og følelsesmæssige fornuftige. Og den instrumentelle udviklingsforståelse, der dominerer velfærdsstatens socialpolitik, serviceloven og myndighedsarbejdet, hvor udvikling, frihed og selvstændighed, forstået som færdighederne til at løfte sig ud over den eksisterende tilstand i retningen af at kunne klare sig selv uafhængig af velfærdsstatens ydelser, er uløseligt forbundet.

Det er samtidig i arbejdet med EKKOdoc ofte medarbejdernes evalueringer, der danner grundlaget for dokumentationen, beskrivelserne og vurderingerne af beboernes indsatsmål og færdigheder, og der identificeres her yderligere et dilemma mellem beboernes ret til selvbestemmelse og respekt uanset funktionsniveau og den manglende inddragelse i dokumentationsarbejdet. Der er i denne sammenhæng desuden en risiko for, at der i adskillelsen af relations arbejdet og det administrative arbejde omkring den enkelte beboer sker en centralisering af videns arbejdet som noget, der er afkoblet relations arbejdet, inddragelsen af beboerne og der med beboerens samlede livssituation.

EKKOfonden risikerer således i det administrative arbejde, anvendelsen af Voksenudredningsmetoden som inspiration i dokumentationen af beboernes udvikling og den manglende inddragelse af beboerne i arbejdet med indsatsmålene at legitimere de velfærdsstatslige management strategier og den operationelle forståelse af indsatserne, de samtidig tager afstand fra i idealet om og branding af et humanistisk-etisk alternativ til billedet af de fremmegørende kommunale institutioner.

I tilrettelæggelsen af det administrative arbejde omkring beskrivelse, vurdering og begrundelse for de konkrete indsatser og indsatsmål viser der sig i relationen mellem den kommunale myndighed som bestiller og EKKOfonden som udfører desuden et dilemma mellem EKKOfondens ønske om at servicere kommunerne, og det myndighedsansvar kommunerne har herunder inddragelse af borgeren. Det dilemma skal anstændighedsvis adresseres her, om end det ikke som sådan vedrører den pædagogisk praksis, som den former sig i botilbuddene men alene den praksis, der former sig i centraliseringen af samarbejdet mellem beboer, kommune og EKKOsupport, som varetager af det administrative samarbejde:

Det er den kommunale myndighed, som har myndighedsansvaret og som tidligere beskrevet forventeligt "sætter sig for bordenden", sikre inddragelsen af beboerne i arbejdet med den lovpligtige handleplan og ikke forlader sig på, at EKKOfonden leverer varen i tilrettelæggelsen, beskrivelserne, vurderingerne og begrundelserne for en given indsats. Overtager EKKOsupport formelt eller uformelt dele af det administrative myndigheds ansvar i leveringen af de pædagogiske, sociale og sundhedsfaglige ydelser

og det administrative arbejde i den sammenhæng, har den henvisende kommune kun i mindre grad mulighed for reelt at leve op til sit ansvar og stille de nødvendige krav til samarbejdet mellem myndighed og leverandør (Region Midtjylland, 2012).

Region Midtjylland kommer i forbindelse med en kritisk hændelse på det socialpsykiatriske bosted Blåkærgaard med denne kritik af forholdene omkring bostedet og bostedets samarbejde med de kommunale myndigheder. Begrundelsen for at rejse dette advarsels flag her er, at der i EKKOfondens tilrettelæggelse af det administrative arbejde, ud fra et ønske om at gøre det let for den kommunale sagsbehandler at argumenterer for en given indsats, kan identificeres noget, der ligner en uformel overtagelse af dele af det kommunale myndighedsansvar i vurderingerne og begrundelserne for de konkrete indsatser og indsatsmål herunder inddragelsen af borgeren i sagsbehandlingen.

Nærhed – distance

I EKKOfondens fokus på medarbejdernes livserfaring og de menneskelige iboende egenskaber, der forbindes med mennesket bag ved CV'et, er grænserne mellem det personlige og det private, nærhed og distance ofte på spil. Medarbejderne skal ville beboerne, være engageret og have ægte interesse i beboernes liv, væren og trivsel. Flere medarbejdere udtaler, at det er en *livsstil* at være ansat i EKKOfonden, og det forventes, at medarbejderne stiller sig til rådighed og udgør det sociale netværk, beboerne imperativt mangler i deres liv forud for opholdet i et af EKKOfondens botilbud.

Det forventes, at medarbejderne i dette relations arbejde er tilstedeværende i en personlig, vedholdende og empatisk indlevelse i beboerens situation, er robuste, løsningsorienterede og tilgængelig med den viden, der kommer af medarbejderens livserfaring og menneskekundskab, fornemmelser, fornuftige og praktiske kompetencer forbundet med det at være menneske. Forhold der ikke alene knytter sig til et personligt men også privat domæne forstået som det udsigtspunkt, medarbejderen retter sin opmærksomhed mod beboeren fra (Maturana, 1987).

Beboerne er i denne relation afhængige af medarbejderne som omsorgspersoner og rollemodeller i de pædagogiske indsatser målrettet formålet med deres ophold i botilbuddet. Et formål der er formuleret i konkrete indsatsmål, og i udgangspunktet er formuleret af den kommunale myndighed. Det er samtidig medarbejderne, der evaluerer og dokumenterer progressionen i beboernes færdighedstræning i forhold til de konkrete indsatsmål og i hverdagen har det primære samarbejde med ikke bare de

kommunale myndigheder men også sundhedsvæsenet, relevante behandlingstilbud og kriminalforsorgen.

Medarbejderne har en position, hvor mødet med beboerne derfor også indeholder forventninger til den enkelte beboers formåen og udvikling. Forventninger som skal anspore beboeren til en bestemt forvaltning af sit liv. Beboerne er underlagt flere institutionelle autoriteter (Goffman, 1961; Foucault, 1977) og det forhold, at der er sociale roller, de ikke på samme måde som uden for EKKOfondens botilbud kan indtage, sætte i spil og identificere sig med (Goffman, 1961).

Relationen er ikke gensidig og altid den ansattes ansvar. Og empirisk identificeres der forskellige grænser for nærhed. Grænser der retter sig mod det forhold, at medarbejderne ikke er private i relationen med beboerne i den forstand, at relationen ikke er et venskab og reelt ikke bør styres af medarbejderens egne behov, vaner og rutiner. Samtidig er der også en usikkerhed blandt medarbejderne i forhold til, hvor den grænse går; hvor meget af sig selv skal de sætte i spil? Hvordan kan deres personlighed, personlige erfaringer, holdninger og værdier guide dem i relations arbejdet? Vi zoomer i det følgende ind på nogle af disse forhold.

”Han har flere gange ansøgt mig på Facebook. Det er der flere af brugerne, der har gjort. Jeg har ikke accepteret dem. Det gør jeg ikke, fordi jeg arbejder her. Så er det sådan, det er. Jeg vil ikke være venner med dem på Facebook. De kan sagtens finde min profil, men den er bare lukket ned.....” (Interview botilbudsmedarbejder)

En botilbudsmedarbejder fortæller her, hvordan han sætter en grænse og skaber en distance i forhold til det venskabelige ved ikke at acceptere beboernes anmodning om venskab på Facebook med den begrundelse, at det er et arbejde og netop ikke en privat relation.

En anden botilbudsmedarbejder fortæller, at en beboer i en periode opsøgte ham på hans privat adresse flere gange. Beboerens begrundelse var ifølge medarbejderen, at der ikke var andre, som kunne hjælpe ham.

”Den første gang, han kom, var jeg meget træt efter flere døgnvagter i træk, og jeg sagde bare, at jeg var for træt, og han skulle tage tilbage til botilbuddet og få sig en snak med en af de medarbejdere, som var på arbejde. Men da han så kom igen, så blev det svært. Jeg ville jo ikke afvise ham, men det var for meget. Jeg kunne ikke være i det...” (Citat botilbudsmedarbejder, feltobservationer, marts 2018)

Beboeren synes at opfatte relationen mere personlig, end medarbejderen er indstillet på, og begrundet sin ankomst hos medarbejderen med, at medarbejderen er den eneste, der kan hjælpe ham. Medarbejderen ønsker på den ene side ikke at afvise beboeren, men det er samtidig ud over det, han er parat til at lægge i relationen.

Den samme medarbejder arrangerede på et tidspunkt under vores feltobservationer en udflugt til sin gamle arbejdsplads. Medarbejderen havde tidligere arbejdet med noget helt andet og brugte en gang imellem den tidligere arbejdsplads som et udflugtsmål sammen med en gruppe beboere. Han fortalte bl.a., hvordan de ved disse lejligheder talte med nogle af hans tidligere kolleger. For andre ville det være grænseoverskridende og forbundet med noget privat at invitere beboeren ind i fortiden på denne måde. Det er det ikke for denne medarbejder. Det interessante her er netop, at grænserne mellem det personlige og det private er hårfine, og det, der er privat for nogen, er det ikke nødvendigvis for andre.

Nogle medarbejdere er mere søgende end andre i forhold til, hvor deres grænser er. Hvilket nedenstående dialog fra et fokusgruppeinterview viser. En medarbejder fortæller under fokusgruppeinterviewet, at en anden medarbejder havde taget en beboer med ud at spise sammen med medarbejderens kæreste:

M1 : *"....nej, nu stopper du. Det er klokkeklart. Man tager ikke en beboer med hjem...."*

M2 : *"....nu sagde jeg jo heller ikke, at han havde taget beboeren med hjem, men med ud at spise...."*

M1 : *"Man kan godt tage en beboer med ud at spise, men man kan ikke tage sin familie med...."*

M3 : *"(spørgende..)hvis du nu har en ny beboer, og du skal skabe en god kontakt med den beboer, og du har fribilletter til en fodboldkamp, så kan du jo godt invitere beboeren med til fodboldkampen?"*

M1 : *"Ja, hvis det er i arbejdstiden..."*

Dialogen viser, hvordan den ene medarbejder er ret klar på, hvad han vurderer som rigtig og forkert adfærd. Hvor de to andre er lidt mere søgende og forsigtigt afprøvende i dialogen.

En ledende medarbejder fortæller også, hvordan medarbejdernes private behov og vaner omkring eksempelvis kost og motion kan være problematisk, hvis disse behov og vaner kommer til at dominere i forståelsen af beboernes behov.

"...der er nogen, som bruger sin egen personlig holdning til motion og sund kost i arbejdet med beboerne. Det er man simpelthen nødt til at parkere derhjemme..."
(Interview ledende medarbejder).

Så hvad og hvordan defineres grænsen mellem det personlige og det private i forholdet mellem nærhed og distance, når det forventes af medarbejderne, at de stiller sig til rådighed, er engageret og har en ægte interesse i beboernes liv, væren og trivsel? Når

det, der forventes af dem, ikke alene knytter sig til et personligt domæne forstået som saglighed, nærvær, opmærksomhed og empati men reelt også et privat domæne, hvor der er mange forskellige livserfaringer, forestillinger, holdninger og værdier, behov, vaner og rutiner på spil?

"...jeg er meget punktlig med regnskab og økonomien for de her borgere. For hvis der er noget, som kan få dem til at vælte, så er det, at der ikke er styr på deres ting. Og så er det vigtigt at have en makker, der kører med i samme tråd. Fordi ellers hov, havde du ikke lavet det, det havde vi da aftalt. Der synes jeg, det er ret vigtigt, at man spiller super godt sammen. Hvis jeg har været sekundær kontaktperson, så har jeg sagt til den primære, 'det er dig, der har roret, og hvis der er nogen ting og opgaver, som du synes, at du ikke rigtig kan nå, så siger du det til mig, ellers går jeg ikke ind og blander mig, så lader jeg dig køre primær-funktionen. Så samler jeg op, hvis der er nogen ting.' Det, synes jeg, er den rigtige måde at gøre det på, fordi hvis man er to, der vil have roret i hånden, så bliver det noget rod. Der er en, der skal styre den, og den anden skal være med. Hvis der er noget, så må borgeren vente, til jeg kommer, eller sende mig en besked, inden I bare handler på et eller andet. Lige pludselig kan det også bare være en borger, der er utålmodig, eller har glemt noget. Jeg synes ikke, der er grund til, at andre blander sig i mine ting...[...].jeg vil gerne have, at der ikke er nogen, der lige går ind over. Så der ikke kommer flimmer på kurven. Når jeg ved, at jeg kører i den her retning og køre tingene sådan her. Så er det irriterende, hvis der er en anden, der går ind over, synes jeg..." (Interview botilbudsmedarbejder)

Denne botilbudsmedarbejders beskrivelse af, hvordan beboernes kontaktpersoner ifølge ham bør samarbejde, kan empirisk tolkes som en beskrivelse af, hvordan medarbejderens egne behov for at være tæt på i forhold til at have kontrol med beboernes økonomi kommer til at styre hans forestillinger om bestemte rutiner, og hvordan ikke bare den kollegiale relation mellem primær og sekundær kontaktperson men også mellem beboer og medarbejder bør være. Medarbejderen begrundet det med beboernes behov for at have styr på økonomien, men samtidig må beboeren af hensyn til medarbejderens overblik i sagen evt. vente med at få sager omkring beboerens egen økonomi afklaret til medarbejderen kommer på arbejde. Der kan argumenteres for, at medarbejderen er en god rollemodel, men der rejser sig et dilemma mellem beboerens ret til selvbestemmelse og respekt uanset funktionsniveau og medarbejderens forestilling om, hvordan der bedst er kontrol med og styr på beboernes økonomi.

Det er de forskellige domæner (Maturana, 1987); det private, det personlige og det faglige domæne der former forskellige videns- og aktivitetsformer; *phronetisk*, *poetisk* og *teoretisk* viden, som der blev redegjort for i forrige kapitel i afsnittet om etisk bevidsthed og dømmekraft. Hvor den *phronetiske* videns- og aktivitetsform kan siges

at knytte sig til det personlige og det private domæne, den *poetiske* videns form delvis til det personlige og delvis til det faglige domæne og den *teoretiske* videns form alene til det faglige domæne.

Forskellen mellem det personlige og private i de *phronetisk* og *poetisk* videns former kan opfattes meget forskelligt og fordrer selvindsigt og en afklaret adgang til sig selv i bearbejdningen af egne behov, vaner og rutiner, private oplevelser, erfaringer og forestillinger om livet og det at være menneske mellem mennesker. Det er samtidig denne selvindsigt og afklaret adgang til sig selv, der er en central forudsætning for etisk bevidsthed og dømmekraft i socialt arbejde.

Der er i denne del af relations arbejdet et usynligt skel mellem medarbejder og beboer i forhold til håndteringen af de dilemmaer, der rejser sig i forholdet mellem nærhed og distance, det personlige og det private. Og i denne sammenhæng lader det til, at det i EKKOfondens praksis i mange situationer er overladt til den enkelte medarbejder at navigere i forhold til de dilemmaer, der situationelt rejser sig i det konkrete relations arbejde, personligt definere og finde sig til rette i denne personlige del af arbejdet.

Argumentet for dette er for det første, at EKKOfonden identificerer de menneskelige kompetencer, der forbindes med en vedholdende, empatisk, fornuftig og praktisk videns- og aktivitetsform i medarbejdernes livserfaringer og iboende menneskelige egenskaber. En form for social kapital medarbejderne så at sige tilfører organisationen i kraft af dem, de er. For det andet identificeres der i denne sammenhæng empirisk og analytisk en privatisering af relationen i den forstand, at relationen bæres af det personlige match mellem beboers behov og interesser, medarbejderens personlighed, menneskelige egenskaber og den sociale kapital den konkrete medarbejder formår at stille til rådighed i forhold til beboerne, fordi medarbejderen er den, han eller hun er. Hvor karakteren af relationen eller dele af relations arbejdet risikerer at blive ugenomsigtigt og noget, der kun vedkommer den enkelte medarbejders personlige erfaringer, overvejelser, følelser, rutiner, vaner og holdninger i relationen med den konkrete beboer.

M1 : *"...det dilemma, jeg synes, vi hele tiden kommer i, det er, at vi skal træffe nogle ekstremt vigtige beslutninger på deres vegne...."*

M2 : *"...det skal vi..."*

M1 : *"...og det kan godt være svært..."*

M2 : *"...det er meget sårbart..."*

M1 : *"...jamen, det er det. Også fordi, man er jo også nødt til at vende den indad hele tiden. Puha, skal jeg nu gå hen og lave en kopi af mig selv, og er jeg egentlig god nok til,*

at han skal være en kopi af mig, ikke? Der synes jeg, der kommer nogle dilemmaer, hvor man må prøve at tilpasse sig situationen...[...].men det er ofte pædagogernes værdier, som også bliver beboernes nye værdier. Og det synes jeg er problematisk, for hvem siger, at mine værdier er gode nok?

M2 : *"...forhåbentlig har vi nogle gode grundværdier....tænker jeg...."*

M1 : *"...jo, jo men vi forstår jo ikke altid det samme ved den samme situation..."*

M2 : *"...det er godt at definere alle de der forskellige begreber, man har med i sit hus, hvis man sådan gennemgående har nogle ting, man arbejder ud fra. Jamen hvad betyder det så? Hvad er relation? Hvad fanden er magt? Hvad er det for de forskellige mennesker? Tit så kolliderer man i personale gruppen...."*

Denne dialog fra et fokusgruppe interview viser, hvordan medarbejderne kan opleve at stå alene med nogle ganske vanskelige dilemmaer og kun have sig selv som reference.

Det er svært i EKKOfondens praksis at få øje på en bevidst organisationskultur målrettet et trygt fagligt rum, hvor den enkelte medarbejder har adgang til at stille dilemmaerne i relations arbejdet, sine menneskelige, personlige og faglige kompetencer og sårbarheder til rådighed, tage både beboerne, kollegerne og sig selv alvorligt i en kontinuerlig refleksion over egen praksis. Hvor medarbejdernes etiske bevidsthed og dømmekraft udvikles og kvalificeres ved at integrere de forskellige videns- og aktivitetsformer som en forudsætning for, at medarbejdernes livserfaring, personlige og faglige oplevelser og forestillinger, holdninger og værdier ikke skal forblive subjektive oplevelser og "synsninger" men saglige og faglige erfaringer, der kvalificerer ikke bare den enkelte medarbejders etiske bevidsthed og dømmekraft men den samlede organisatoriske etiske bevidsthed og dømmekraft.

Det betyder ikke, at der ikke er en bevidsthed om behovet for et trykt fagligt rum i medarbejder gruppen. Men det betyder, at der i organisationen ikke arbejdes målrettet med denne del af medarbejdernes kompetenceudvikling.

"Vi er begyndt at tage det op hos os. Jeg har prøvet at få det igennem alle de år, jeg har været ansat. Netop det der med at få defineret de forskellige begreber og bare sådan nogle ting som konfrontation, altså hvad er en konfrontation? [...]...nu har vi fået indført, at hver gang der er personalemøde, så har vi en time, der kun er personalets, hvor leder og alt muligt skal forsvinde, og hvor vi så sidder og diskuterer. Så diskuterer vi blandt andet også meget hinandens holdninger, eller så de-briefer vi, hvis der har været noget voldsomt, men ellers er det det der med, at få diskuteret hinandens holdninger til tingene. Vi er jo vidt forskellige..." (Citat botilbudsmedarbejder, fokusgruppeinterview)

Det betyder heller ikke, at medarbejderne ikke har adgang til supervision. Det har de. Men vores erfaringer fra deltagelse i to supervisions seancer, og som supervisionerne beskrives af medarbejderne, så er supervisionerne i høj grad opgave og sags orienteret og rettet mod konkrete problematikker forstået på den måde, at medarbejderne i supervisionen får adgang til viden om konkrete diagnostiske, pædagogiske, sociale og sundhedsfaglige problematikker og løsningsmuligheder i kvalificeringen af arbejdet med en konkret borger. Eksempelvis hvordan forskellige diagnoser og generelle funktionsniveauer spiller sammen, eller hvordan sammenhængen mellem neurologiske problemstillinger, adfærdsmønstre og Low Arousal tilgangen kan forstås og gribes an. Supervisionen har en mere underviserende end faciliterende og personligt reflekterende funktion.

Samtidig og væsentligt i udfordringerne med at skabe et trygt fagligt rum for refleksion kan der i denne del af relations arbejdet empirisk identificeres ofte uigennemsigtige distinktions- eller adskillelses processer, hvor kolleger forholder sig til hinandens arbejde gennem udmærkelser eller afstandstagen (Monrad, 2016). Hvor bestemte aktivitets og videns former i relations arbejdet bedømmes som mere relevant end andre i hverdagens praksisser.

Distinktionsmekanismer og processer der bliver en del af iscenesættelsen af det autentiske sociale netværk, hvor nogen bedømmes til at være i besiddelse af de menneskelige egenskaber og den sociale kapital, der er en forudsætning for dette, og andre efter noget tid dømmes ud. Men hvor det samtidig i praksis synes uigennemsigtigt, situationelt bestemt og udtryk for forskellige subjektive fortolkninger, hvordan disse menneskelige kompetencer, holdninger og værdier defineres i konkrete kontekster.

Kollegiale distinktionsprocesser

I EKKOfondens organisatoriske vægtning af nogle videns- og aktivitetsformer frem for andre, identificeres der empirisk kollegiale konflikter og kampe i de distinktions- eller adskillelsesprocesser, hvor kolleger forholder sig til hinandens arbejde gennem udmærkelser eller afstandtagen (Monrad, 2016), og hvor nogle karaktertræk og anvendelse af bestemte videns- og aktivitetsformer bedømmes som mere relevant end andre i hverdagens praksisser. Vi vil i det følgende kigge nærmere på de distinktionsprocesser der empirisk træder tydeligst frem i konstruktionen af praksis omkring beboerne.

Allerede ved opstartsseminaret identificeres der professionslignende kampe mellem pædagogisk/sundhedsfagligt uddannet personale og ikke pædagogisk/sundhedsfagligt uddannet personale. På spørgsmålet om, hvad vi i undersøgelsen skal rette vores blik

mod, blev der bl.a. efterspurgt viden og større bevidsthed om værdien af pædagogiske metoder og betydningen af de sundhedsfaglige indsatser.

Det bliver i plenum præsentationerne og de diskussioner, der rejser sig i den sammenhæng, tydeligt og ret markant, at der eksisterer en latent kamp mellem forskellige personalegrupper, som ved lejligheder som denne manifesterer sig i diskussioner om behovet for *".... bedre at italesætte fagligheden... [...]...hvilke kompetencer der er nødvendige for at løse de pædagogiske og sundhedsfaglige opgaver...[...]...mod til at kigge detaljeret på den pædagogiske praksis...[...]...betydningen af pædagoger og ikke-pædagoger i medarbejdergruppen..."* (Udsagn fra opstarts seminar oktober 2017 om forventninger til forskningsprojektet, og hvad forskerne skal rette opmærksomheden mod).

Betydningen af medarbejdernes livserfaring, karaktertræk og iboende menneskelige egenskaber som forudsætningen for relations arbejdet og overordnet de pædagogiske og sundhedsfaglige kompetencer skinner samtidig igennem i disse diskussioner, hvor både botilbudsmedarbejdere og ledelsesrepræsentanter pointerer prioriteringen af de menneskelige egenskaber i relations arbejdet, som noget der forbindes med den enkelte medarbejders livserfaring i højere grad end den formelle uddannelse.

"Det handler ikke så meget om uddannelse eller ikke-uddannelse. Det handler om, hvordan vi spiller hinanden gode..." (Note fra opstartsseminaret, oktober 2017)

Denne bemærkning kan tolkes som både et forsøg på at overkomme det konfliktpotentialer, der kan identificeres i diskussionerne, og en intention om, at der er fokus på, hvordan medarbejderne spiller hinanden gode (jf. den i forordet beskrevne organisatoriske indsats ift. udviklingen af *High Performance Teams*).

Men samtidig identificeres der empirisk en kamp, som er funderet ikke bare i faglige konflikter mellem forskellige normative forståelser af relations arbejdet, de pædagogiske og sundhedsfaglige indsatser, og hvordan man spiller hinanden gode, men også en følelse af, at ens faglighed ikke er værdsat.

"...det er på nogle møder faktisk blevet sagt, at pædagoger ikke kan bruges til noget. Det var dem, der ikke var pædagoger, der fik kontakten til beboerne. Det kan også godt være, at det er håndværkeren, der får forbindelsen, men det er pædagogerne, der bliver stillet krav til. Det, synes jeg også, jeg tydelig kan mærke fra beboernes side. Jeg kan mærke, når jeg kommer på arbejde, så er der utrolig mange ting, der er pakket sammen hos beboerne. Så er der mange ting, de lige skal have snakket med mig om...[...]... jeg tror på, at det er pædagogerne, der ved hvordan, der skal handles på nogle ting...[...]... men man går måske og føler, at man er et nødvendigt onde, fordi det er noget socialtilsynet forlanger, at der skal være så og så mange pædagoger ansat i forhold til

ufaglærte. Der går jeg så lidt op i, at det også er fordi, jeg kan et eller andet, og det kan jeg også, fordi jeg er pædagog...." (Interview botilbudsmedarbejder)

Denne botilbudsmedarbejder fortæller, at han ikke føler sin faglighed værdsat og beskriver, hvordan han kommer til at arbejde i det, der kan beskrives som "pædagogisk undercover" i mobiliseringen af sine pædagogiske kompetencer, fordi de ikke på samme måde som de menneskelige egenskaber italesættes og værdsættes i relations arbejdet.

Han taler for det første ind i den privatisering af relations arbejdet, vi empirisk og analytiske har forsøgt at skrive frem tidligere, hvor vi peger på, at der er dele af relations arbejdet, der kommer til kun at vedkomme den enkelte medarbejder og det, denne medarbejder kan bidrage med i relationen til konkrete beboere. Medarbejderen beskriver, hvordan han i beboernes behov for hans professionelle kompetencer forstået som både faglige og menneskelige kompetencer erfarer, at hans arbejde bliver værdsat. For det andet efterspørger han en mere reflekterende praksis, hvor der er en bedre erkendelse af, hvordan de forskellige kompetencer forbindes i udviklingen af de pædagogiske praksisser. Og for det tredje taler han ind i betydningen af at opleve sig værdsat eller ikke værdsat som en af de distinktions mekanismer, hvor medarbejderne kan opleve udmærkelse eller afstandstagen i forhold til deres arbejde.

Distinktions mekanismer og processer træder empirisk frem som både fremhævelse af medarbejdere, der eksempelvis pga. deres menneskelige egenskaber, erfaringer og historie i EKKOfonden beskrives som "*kulturbærer*", eksemplariske medarbejdere og forbilleder, der kan noget helt særligt, har været der i mange år, eller personligt er blevet anbefalet af en af "de gamle", og derfor har en særlig position i organisationen. Og samtidig en afstandstagen til andre medarbejdere, fordi de i kollegernes vurdering ikke tænker, taler og handler rigtigt, ikke har de nødvendige karaktertræk, rette personlighed og menneskelige egenskaber til at kunne arbejde i EKKOfonden. Vi vil i det følgende dykke ned i to empiriske eksempler på, hvordan der kan tages afstand til en medarbejder. Det ene eksempel handler om en helt ny medarbejder og det andet en medarbejder, som har været ansat en årrække.

Vi møder en pædagog, der har første dag på et botilbud samme dag, som vi indleder vores feltobservationer på to botilbud forskellige steder i landet. Pædagogen når at stoppe igen under vores feltobservationer. Begrundelsen for ophøret, som den uformelt kommunikerer på tværs af botilbuddene, er, at denne person ikke passede ind i organisationen. Vi har under vores feltobservationer flere uformelle samtaler med pædagogen, hvor vedkommende fortæller, at det opleves som svært at finde sin plads og få sin faglighed som pædagog i spil.

Allerede få uger efter, at pædagogen er startet, kan vi samtidig i det andet botilbud høre, at der bliver talt om denne pædagog, som en der ikke *"...har stukket fingeren i jorden...[...].skal man være i den her organisation, skal man indstille sig på at være under oplæring de første 3 – 4 måneder...[...].det nytter ikke, at man kommer og tror, man ved bedre..."* (Medarbejdercitater feltobservationer, marts 2018).

Vi forholder os ikke til de formelle begrundelser for ophøret. Det empirisk og analytisk interessante i denne sammenhæng er, at vi i vores observationer og uformelle samtaler med den nye medarbejder erfarer, hvordan en ny pædagogisk uddannet medarbejder forsøger at finde sin plads og få sin faglighed i spil eksempelvis ved at foreslå nye aktiviteter for beboerne. Pædagogen fortæller os, at det er svært, og ret hurtigt når vedkommende selv til en erkendelse af, at det nok ikke er i EKKOfonden, vedkommende skal være ansat. Samtidig i et andet botilbud kan vi høre, hvordan der tages afstand til pædagogen egentlig ikke pga. hverken de menneskelige eller faglige kompetencer men fordi, vedkommende ikke formår at *"stikke en finger i jorden"*, *"ved bedre"* og ikke lever op til de forventninger, der i EKKOfonden synes at være i forhold til, hvordan man som ny medarbejder træder ind i EKKOfonden.

Analytisk kan der argumenteres for, at pædagogen oplever en gradvis nedbrydelse af en opfattelse af sig selv (Goffman, 1961) som en, der formår at sætte sin faglighed i spil. I det, der bliver sagt om pædagogen andre steder i organisationen, kan der samtidig argumenteres for, at det netop er forventningen om, at den nye pædagog så at sige afmonterer dominerende opfattelser og forestillinger (Ibid.) om en pædagogisk faglighed og tilegner sig EKKOfondens måde at arbejde på, der kan identificeres som en central kollegial distinktionsmekanisme.

Samtidig fortæller flere af de medarbejdere, vi interviewer, at de synes, der mangler en plan for, hvordan man modtager medarbejdere i EKKOfonden. En formalisering af hvordan nye medarbejdere introduceres til *"The EKKOway"* – dvs. den måde man arbejder i EKKOfonden, og som i medarbejdernes beskrivelser knytter sig til gentagelserne og genkendeligheden i hverdagslivets almindelige daglige levevis, Low Arousal og beboernes følelse af tryk og sikkerhed, de vedholdende, løsningsorienterede og handlekraftige karaktertræk i EKKOfondens DNA. Flere af medarbejderne beskriver i denne sammenhæng behovet for en form for mesterlære proces, hvor nye medarbejdere tilknyttes en i EKKOfonden mere erfaren botilbudsmedarbejder som eksemplarisk forbillede.

Dette understreger på den ene side forventningerne om, at nye medarbejdere tager *"The EKKOway"* på sig og *"stikker en finger i jorden"*. Der er på den anden side ikke en formel introduktion til nye medarbejdere på tidspunktet for denne undersøgelse. Alligevel er der stærke organisatoriske forventninger til, hvordan man træder ind i

organisationen og kultiverer bestemte karaktertræk. Kriterier nye medarbejdere bliver vurderet ud fra i forhold til kollegial udmærkelse eller afstandstagen.

I det andet empiriske eksempel fortæller en kvindelig medarbejder, der har været ansat ved EKKOfondens botilbud længe, at hun oplever, at det kan være svært ikke bare at få plads til den faglighed, hun har med sig som social- og sundhedsassistent, men at hun også mærker, hvordan der tages afstand til det, hun gør. Og gennem dette studie viser denne afstandstagen sig helt konkret.

Hun fortæller os, at hun nogle gange giver beboerne fodmassage. Det er medarbejderens eget initiativ, efter at hun har læst en artikel om begrebet hudsult. Et nyt begreb, som henviser til, at manglende berøring kan gøre mennesker urolige, stresset og deprimeret. Der er meget lidt forskning omkring fænomenet, og den forskning, der er, berører hovedsagligt børn og ældre mennesker. Men det er denne medarbejders erfaring, at fodmassage i forhold til netop beboerne på botilbuddet bidrager til ro og reducere konfliktniveauet i huset. *"Det tager ligesom toppen af den indre uro..."*, fortæller hun.

"Men vi taler ikke så meget om det. Altså jeg taler med min leder, men det er ikke noget, vi taler om ellers. Jeg kan mærke, at det er svært for nogle af de andre. Det er nok derfor, vi ikke taler om det..." (Medarbejdercitat feltobservationer, marts 2018)

Hun fortæller også, at hun i forbindelse med et besøg fra socialtilsynet af en tilsynskonsulent anbefales at dokumentere effekten af initiativet. (Det kan også læses i botilbuddets tilsynsrapport for 2018.) Den kvindelige medarbejder har mere end 20 års erfaring som social- og sundhedsassistent i socialpsykiatrien, men hun fortæller, at hun er usikker på, hvordan hun skal gribe dokumentationsarbejdet an, og hvordan det vil blive modtaget i huset og resten af organisationen, fordi hun ved, at andre medarbejdere finder fodmassagen grænseoverskridende.

".... jeg er jo ikke en ung kvinde. Jeg er en gammel kone, og jeg har passet og plejet så mange syge mennesker i mit liv. Det her er ikke anderledes. Jeg synes heller ikke, at alle skal gøre det. Det er den enkelte, som må finde sine egne grænser. Men jeg har ingen problemer med det. Jeg ved godt, at der er nogen, som synes, det er forkert...[..]...jeg synes ikke, at der altid er plads til min faglighed som social- og sundhedsassistent. Jeg synes jo ikke, det er intimt at give fodmassage eller nusse en beboer på ryggen. For mig har det et professionelt formål, fordi det giver beboerne ro..." (Medarbejdercitat feltobservationer, marts 2018)

Den kvindelige medarbejder beskriver her, hvordan hun formår at integrere sine menneskelige egenskaber, det menneske hun er lige der, hvor hun er i sit liv, med de faglige kompetencer og erfaringer hun har gjort sig i plejen og omsorgen for mennesker, som

har haft brug for hjælp til også meget intime personlige funktioner i et hverdagsliv. Og hvilken betydning det har i forhold til hendes dømmekraft omkring tilbuddet om fodmassage til beboerne.

Anvendelsen af fodmassage i arbejdet med beboerne bliver med godkendelse fra den kvindelige medarbejder taget op i et af undersøgelsens to fokusgruppeinterviews som et eksempel på, hvordan medarbejdere kan have forskellige grænser for nærhed. Den kvindelige medarbejder deltager selv i dette fokusgruppeinterview og fortæller også, at nogle af beboerne gerne må ligge med hovedet på en pude på hendes lår, når de sidder i sofaen om aftenen. Så nusser hun dem lidt på ryggen eller i håret. Hendes bidrag giver anledning til en del diskussion. Nedenstående er et uddrag fra denne diskussion, som indledes af en mandlig kollega fra et andet botilbud:

Manden: *"...jeg synes, det er meget forkert. Men det er jo min holdning til det, og hvis det er, at andre får noget andet ud af det, og det virker, det er helt, helt okay, men min grænse den går bare der. Jeg synes ikke, jeg kunne sidde nede på en sofa og nusse nogen i håret..."*

Kvinden : *"..men der er forskel på, at du siger, det er din grænse og at sige, at det er forkert at gøre det..."*

Manden : *".... for det overskrider min grænse, derfor synes jeg, det er forkert..."*

Kvinden : *"Ja, men synes du, det er forkert, at jeg gør det?"*

Manden: *"Nej, prøv at høre, det har jeg ikke sagt..."*

Kvinden : *"Nej, okay. Det er sådan jeg forstod det..."*

Interviewer : *" (henvendt til manden)...jeg kan se, du har det meget svært med det her. Du sidder meget urolig, og det ser nærmest ud som om, du næsten ikke kan være i din krop..."*

Manden: *"... nej, for jeg synes, det er forkert. Altså hvad I gør deroppe, det er helt okay. Der må I gøre, hvad I vil... [...] jeg skal ikke have noget med det at gøre. Jeg synes, det er forkert. **Jeg** synes, det er forkert..."*

Da en af os senere besøger et andet botilbud for at gennemføre medarbejderinterviews, jokes der med, at *"...man har hørt, at man ligger i ske med beboerne..."* (Note feltobservationer, maj 2018) i det botilbud, hvor den kvindelige medarbejder arbejder. Den kvindelig medarbejders handlinger er tydeligvis meget grænseoverskridende for nogle af medarbejderne i organisationen, som i denne bemærkning antyder ikke bare det private men også det intime i aktiviteten.

Dette empiriske eksempel er et eksempel på, hvor kompleks forholdet mellem de forskellige domæner; det private, det personlige og det faglige er, og hvilken betydning grænserne mellem det personlige og det private har for, hvad der opfattes som legitime videns- og aktivitetsformer i relations arbejdet. Hvor der kan argumenteres for, at den kvindelige medarbejder trækker på både sine faglige erfaringer og sine menneskelige egenskaber i nærværet og opmærksomheden mod beboernes behov for ro og konfliktreducing. Men det i en form, hvor der for andre overskrides en grænse for nærhed. Det er også et eksempel på, hvordan der både i kollegernes tavshed kommunikerer en afstandstagen, hvordan noget *"er forkert"*, og hvordan der i kommentaren om at *"ligge i ske"* sprogligt skabes afstand på en måde, der risikerer at skabe utryghed ikke bare i et enkelt botilbud men på tværs af botilbuddene. Og hvor netop behovet for at arbejde *"undercover"* viser sig nødvendigt, hvis man ikke vil risikere, at ens handlinger vurderes som forkerte.

Der identificeres i dette afsnit empiriske eksempler på distinktionsmekanismer og processer, der ikke bare skaber ubehag og konflikter mellem medarbejderne men derfor heller ikke er befordrende for en bevidst udvikling af et fagligt rum for refleksion, hvor medarbejderne trygt kan stille dilemmaerne mellem nærhed og distance i relations arbejdet, sårbarheder, personlige og faglige kompetencer til rådighed. Et trygt fagligt rum hvor de tager både beboerne, kollegerne og sig selv alvorligt i en kontinuerlig refleksion over egen praksis og kvalificering af medarbejdernes såvel som den organisatoriske etiske bevidsthed og dømmekraft i konstruktionen af den pædagogiske praksis.

Refleksioner der er en forudsætning for italesættelsen af en egentlig faglighed eller faglig referenceramme forbundet med et *phronetisk humanistisk-etisk perspektiv*, værdien af både medarbejdernes fornuftige, praktiske og følelsesmæssige kompetencer såvel som pædagogiske metoder og betydningen af sundhedsfaglige indsatser som en integreret del af den pædagogiske praksis.

Opsamling

I anvendelsen af voksenudredningsmetoden som inspiration til udviklingen af EKKOfondens eget dokumentationsredskab kommer den pædagogiske praksis til at abonnere på menneskesyn, der i forhold til selv de mest udsatte og syge mennesker udtrykker en forventning om, at mennesker kan sættes i stand til at overskride den eksisterende tilstand og funktionsniveau i forhold til at kunne løfte sig ud af sin nuværende situation og tættere på uafhængighed af velfærdsstaten. Et menneskesyn, hvor det forventes, at beboerne kan udforske og skabe nye muligheder og mål i livet (Jørgensen og Ringø, 2018).

Empirisk og analytisk identificeres der i den pædagogiske praksis et dilemma mellem på den ene side en forståelse af de etiske og følelsesmæssige dimensioner i omsorgen, som den bærende kraft i anerkendelsen, værnet om det særegne ved det enkelte menneske og en betingelse for læring og udvikling. Et menneskesyn, der samtidig har blik for betydningen af samhørighed, fællesskab og anerkendelse i forestillingen om mennesket som et socialt væsen, der har behov for og er afhængig af andre mennesker for at opnå det gode liv (Appel Nissen, 2018).

På den anden side et myndighedskrav om indsatsmål rettet mod en bestemt forståelse af udvikling, frihed og selvstændighed, hvor der i højere grad er fokus på det potentielle menneske (Jørgensen og Ringø, 2018) og udviklingen af beboernes robusthed (Bylov, 2013) i forhold til at kunne tage denne forståelse af potentiale, frihed og selvstændighed på sig gennem målrettet færdighedstræning, løbende evalueringer og skalering af færdigheder, der retter sig mod en højere grad af uafhængighed af velfærdsstaten.

Medarbejdere og beboere tilbydes i dokumentationen af beboernes opnåede færdigheder et sprog for udvikling, der knytter sig til et menneskesyn, som adskiller sig fra det menneskesyn, der dominerer den pædagogiske praksis, EKKOfondens idealer og generaliserede forestillinger om praksis.

I bestræbelserne på at være en ansvarlig aktør i samarbejdet med den kommunale myndighed trænger den i samfundet dominerende lærings og udviklings diskurs sig på bag om ryggen (Foucault, 1977) på medarbejderne, definerer og prioriterer, hvordan det sociale og pædagogiske arbejde skal styrke beboernes robusthed i forventningerne og kravet om uafhængighed af velfærdsstaten.

Adskillelsen af den administrative del af dokumentationsarbejde fra den pædagogiske praksis kan tolkes som et forsøg på at håndtere dette dilemma. Men i denne adskillelse risikerer EKKOfonden at centralisere videns arbejdet, som noget der er afkoblet relations arbejdet, inddragelsen af beboeren og dermed beboerens samlede livssituation.

Samtidig risikerer EKKOfonden i anvendelsen af Voksenudredningsmetoden som inspiration i det dokumenterende og administrative arbejde med indsatsmålene at legitimere de velfærdsstatslige management strategier og den operationelle forståelse af indsatserne, der tages afstand fra i idealet og branding af et humanistisk-etisk alternativ til billedet af de fremmedgørende kommunale institutioner.

I EKKOfondens fokus på medarbejdernes livserfaring, iboende menneskelige egenskaber og forventninger til medarbejdernes engagement i beboernes liv og trivsel identificeres der empirisk personlige dilemmaer i forholdet mellem nærhed og

distance. I medarbejdernes udsagn identificeres der empirisk en oplevelse af at stå alene i håndteringen af disse dilemmaer. Der argumenteres empirisk og analytisk for behovet for udviklingen af en bevidst organisationskultur, hvor medarbejderne har adgang til trygt at stille dilemmaerne mellem nærhed og distance i relations arbejdet, deres sårbarheder, menneskelige og faglige kompetencer, vaner og værdier til rådighed i kvalificeringen af ikke bare den enkelte medarbejders etiske bevidsthed og dømmekraft, men den samlede organisatoriske etiske bevidsthed og dømmekraft i udviklingen af en egentlig faglighed eller faglig referenceramme i et *phronetisk humanistisk-etisk perspektiv*.

Samtidig identificeres der empirisk forskellige og ofte uigennemsigtige distinktions- eller adskilleelsesprocesser, hvor kolleger forholder til hinandens arbejde gennem udmærkelser eller afstandstagen (Monrad, 2006). Distinktionsprocesser, der former sig som konflikter og kampe om værdien af forskellige karaktertræk, videns- og aktivitetsformer i den pædagogiske praksis.

Distinktions mekanismer og processer, der empirisk træder frem både som fremhævelse af medarbejdere, der pga. deres personlighed, erfaringer og historie i organisationen beskrives som nogen, der gør det rigtige, er "*kulturbærer*" og eksemplariske forbilleder, og afstandstagen til andre medarbejdere, fordi de ikke synes at have de rette karaktertræk, ikke præsenterer sig relevant i mødet med EKKOfonden, tænker, taler eller handler på måder, andre kolleger finder forkert.

Analytisk argumenteres der for, at der i den kollegiale afstandstagen til en medarbejder sker en gradvis nedbrydelse af medarbejderens opfattelse af sig selv i forventningen om, at medarbejderne afmonterer sin faglighed og tilegner sig bestemte karaktertræk og måder at arbejde på. Samtidig er det i praksis uigennemsigtigt, situationelt bestemt og udtryk for forskellige subjektive fortolkninger, hvordan disse karaktertræk defineres og forstås i konkrete situationelle kontekster. Hvorfor disse distinktions mekanismer og processer i sig selv ikke er befordrende for udviklingen af et trygt fagligt rum for refleksion. Hvilket har den konsekvens, at dele af praksis risikerer at blive et privat forhold mellem den enkelte medarbejder og konkrete beboere.

Kapitel 5

Konklusion

Der er ultimo 2019 indskrevet i alt 142 borgere i EKKOfondens forskellige botilbud. Det er under 1 pct. af de omkring 22.000 borgere, der ifølge tal fra VIVE (Benjaminsen m.fl., 2018), indgår i gruppen med højeste grad af kompleksitet i udsathed. Dvs. borgere som både har en psykisk lidelse, et misbrugsproblem og samtidig enten har været ramt af hjemløshed, har været i fængsel eller har en misbrugsrelateret kronisk fysisk lidelse. Det er en gruppe af borgere, der rammes hårdt af manglen på sengepladser i behandlingspsykiatrien og botilbud i kommuner og regioner.

Patienter, som reelt er uønskede i behandlingspsykiatrien, fordi de ønskede behandlingsresultater aldrig vil kunne opnås, eller fordi de ikke er opnåelig inden for en overskuelig periode. Borgere, som den enkelte kommune kan have vanskeligt ved selv at etablere botilbud til, fordi der er behov for individuelt særligt tilrettelagte og koordinerede indsatser i tilgangen til netop denne grad af kompleksitet i de sociale og helbredsmæssige problemer, borgerne er ramt af.

De kommunale sagsbehandlere oplever koordineringen på tværs af sektorer som en særlig udfordring i arbejdet med denne grad af kompleksitet i udsathed (Benjaminsen m.fl., 2018). De sidder med en opgave, de har svært ved at få løst, fordi de erfarer, at mange af disse borgere ikke passer ind i de eksisterende kommunale og regionale botilbud. Det er samtidig borgere, som kan have en så voldsom adfærd, at det alene gør det svært at rumme dem.

Det er en gruppe af borgere, som ifølge psykiatere i behandlingspsykiatrien de seneste år er blevet mere misbrugende og mere marginaliserede. Borgere, hvor det i hele taget, på trods af en omfattende systemkontakt, kun er en meget lille andel, som modtager et socialt tilbud efter servicelovens bestemmelser (Benjaminsen, m.fl. 2018; Mik-Meyer, 2018), men som også historisk har været en samfunds udfordring og tidligere er blevet afsondret fra normalsamfundet i store anstalter, hvor deres afvigelser fra forestillingerne om det normale blev holdt isoleret fra resten af samfundet (Bømler, 2012).

En gruppe af borgere, som på trods af opgøret med tidligere tiders totalinstitutioner og væksten i socialpsykiatriske botilbud, aktivitetstilbud, omsorgs- og støtte tilbud til sindslidende, ikke har oplevet den samme udvikling i deres muligheder for at få opfyldt det behov, hvert enkelt menneske har for at kunne leve en tilfredsstillende tilværelse. Borgere som i udviklingen af socialpsykiatrien op gennem 1990'erne og 2000'erne er blevet overladt til sig selv i risiko for yderligere forarmelse, isolation og marginalisering,

afsondret fra goder, der traditionelt kendetegner et demokratisk, solidarisk velfærdssamfund Preben Brandt (2004).

Det er den gruppe af borgere, vi møder i EKKOfondens botilbud. Hvad er det så EKKOfonden lykkes med? Inden vi overhovedet begynder at kigge på den pædagogiske praksis, kan vi konstatere, at EKKOfonden har bygget et stærkt forretningskoncept op, hvor de organisatoriske rammer for den pædagogiske indsats betyder, at borgerne i EKKOfonden altid kan tilbydes en bolig med en eller anden form for individuelt tilrettelagt støtte.

En institutionel totalløsning

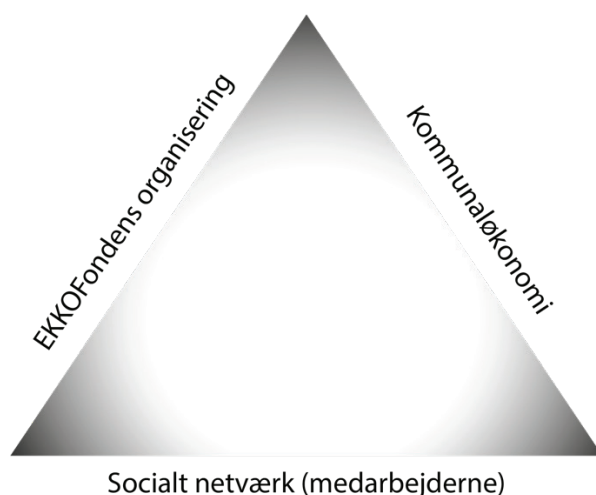
EKKOfonden har gennem datterselskabet, EKKOfondens Erhvervsudlejning altid adgang til boliger. Og et serviceteam i EKKOsupport står parat til at gøre en bolig klar til en borger inden for 24 timer. Samtidig kan Specialteamet også inden for 24 timer rykke ud mhp. at vurdere borgerens formåen, skabe den nødvendige kontakt og indlede relations arbejdet i forhold til at motivere borgeren til at flytte ind i et af EKKOfondens botilbud. Det tilbud borgeren tilbydes tilrettelægges ud fra borgerens formåen og den konkrete situation, borgeren befinder sig i, og kan tilpasses, hvis det viser sig, at det ikke er det rigtige.

Det betyder, at hvis borgeren er flyttet ind i et §107 botilbud med eget værelse, fælles køkken og bad, og det så viser sig, at borgeren ikke skal bo sammen med andre men i egen lejlighed og evt. med mere og tættere støtte i hverdagen end muligt i botilbuddet, så kan EKKOfondens tilbud tilpasses dette behov ret hurtigt efter aftale og genforhandling af prisen med den kommunale sagsbehandler. Denne praktiske fleksibilitet og det mulighedssøgende i EKKOfondens forretningskoncept er centralt i forståelsen af, hvad det er EKKOfonden lykkes med i en situation, hvor det overhovedet at finde en bolig til denne gruppe af borgere i sig selv er en udfordring i nogle kommuner (Mik-Meyer, 2018).

Medarbejdere fra Specialteamet sættes også ind, hvis der i et botilbud for en periode er behov for flere medarbejdere omkring en konkret beboer. Der er således også altid adgang til ekstra hjælp i løsningen af de opgaver, der knytter sig til den indsats borgerne og kommunerne tilbydes i visitationen til et af EKKOfondens botilbud. Ret tidligt i forskningsprojektet kunne vi således konstatere, at EKKOfonden kan stille de nødvendige rammer i form af bolig og arbejdskraft til rådighed for at kunne modtage og rumme borgerne. Det er samtidig på baggrund af EKKOfondens vurdering af borgerens konkrete behov, EKKOfonden løbende genforhandler prisen for indsatserne med kommunerne.

Denne ramme udgør forudsætningen, for den målsætning EKKOfonden har i forhold til at kunne levere en *totalløsning* med udgangspunkt i den enkelte borgers behov. En *totalløsning* der tilbyder en institutionel dvs. organisatorisk (EKKOfonden og EKKOfondens Erhvervsudlejning), økonomisk (kommunerne) og social (medarbejderne) ramme for differentierede, individuelt særligt tilrettelagt og situationelt afstemte indsatser.

En institutionel totalløsning



Den sociale ramme udgøres af de pædagogiske og sundhedsfaglige medarbejdere i EKKOfonden i den forstand, at de i den pædagogiske praksis udgør borgerens sociale netværk som et almenmenneskeligt aspekt af det gode liv og noget, der imperativt er fraværende i socialt udsatte borgers liv. Det sociale netværk kan i denne sammenhæng forstås som en form for social kapital (Bourdieu, 1986; Birk, Fallov og Larsen, 2018), der i EKKOfondens botilbud giver borgerne adgang til ressourcer, de ikke har haft adgang til andre steder.

Det sociale netværk træder i EKKOfondens generaliserede forestillinger om betydningen af relations arbejdet og karakteren af det, medarbejderen kan byde ind med i relations arbejdet, empirisk og analytisk frem som:

- Det pædagogiske fundament i en *institutionel totalløsning*
- Et centralt element i EKKOfondens argument for og branding af EKKOfonden som det autentiske, humanistiske alternativ til EKKOfondens fortællinger om og sproglig afstandstagen til dehumaniseringen af de offentlige institutioner, de kommunale og regionale botilbuds manglende formåen i forhold til at kunne rumme borgerne.

Den pædagogiske praksis

Det sociale netværk som det pædagogiske fundament i en *institutionel totalløsning* træder i EKKOfondens generaliserede forestillinger om praksis frem som noget, der knytter sig til medarbejdernes menneskelige kompetencer. Det menneske medarbejderen er i kraft af livserfaringer og en række karaktertræk eller dyder, som EKKOfonden forsøger at spore sig ind på, når de ansætter medarbejdere. Dyder som knytter sig til det, EKKOfonden gerne vil forbindes med: handlekraftig, modig, mulighedssøgende, løsningsorienteret, vedholdende, reflekterende, passioneret, loyal, tydelig og en god rollemodel.

Disse generaliserede forestillinger om betydningen af medarbejdernes menneskelige kompetencer og karaktertræk træder i den pædagogiske praksis frem med et særligt fokus på medarbejdernes praktiske, fornuftige og følelsesmæssige kompetencer i mødet med borgerne. En *phronetisk* videns- og aktivitetsform, der gennem personlige oplevelser og erfaringer har formet medarbejderne, som dem de er, deres personlighed, de værdier og holdninger de har. En videns- og aktivitetsform, der henter næring i medarbejdernes emotionalitet, motivation og stræben efter det gode.

Det er praktisk viden om, hvad der skal til, for at relationer mellem mennesker lykkes. Praktisk viden, som kommer af livserfaring og menneskekundskab. Det er at vide, hvad der kræves i en given situation og at handle i forhold til denne viden. En videns- og aktivitetsform der netop derfor også knytter sig til karaktertræk eller dyder, hvor i gennem medarbejderne forholder sig til en given situation.

Omsorg er i fordringen om det gode i denne sammenhæng ikke bare et centralt værdigrundlag i EKKOfondens arbejde på linje med Engagement, Kvalitet og Kommunikation (EKKO), hvor det forventes, at medarbejderne drager omsorg for beboerne, udviser empati, er rummelige og skaber tryghed. Omsorg retter sig samtidig mod vægtingen af den etiske dimension i omsorgen som et værn omkring sårbarheden og det særegne ved det enkelte menneske. Omsorgen løftes frem og får et selvstændigt fokus som forudsætning for udvikling, og her får betydningen af medarbejdernes menneskelige både praktiske, fornuftige og følelsesmæssige kompetencer en særlig betydning i relations arbejdet.

Den følelsesmæssige og etiske dimension i omsorgen viser sig i praksis i hverdagslivets almindelige daglige aktiviteter og funktioner, hvor medarbejderne i relations arbejdet værner om det særegne ved den enkelte beboer i en situationsbestemt tilgang i den forstand, at indsatsen tilpasses den konkrete beboers konkrete daglige, følelsesmæssige, kognitive og situationelle formåen i en gentagende og varierende både kompenserende, støttende og trænende tilgang. Medarbejderen skal her stille sig til rådighed i et ubetinget møde med beboerne, være tilgængelig med hele sig selv, sine følelser, sanser, fornemmelser og tænkeevne som observationsinstrument (Storm

Jensen, 1998) i hverdagslivets mange forskellige og gentagende interaktioner, aktiviteter og funktioner.

Hverdagslivets gentagelser skaber samtidig en genkendelighed i det praktiske og fælles liv, hvor medarbejderne træder frem som rollemodeller i forhold til daglige aktiviteter og funktioner. Gentagelserne og genkendeligheden viser sig her som et meningsbærende og meningsskabende fænomen, der grundlæggende forbinder medarbejderne og borgerne som handlende eksistenser rettet mod det gode i formningen af både borgernes individuelle liv og et fælles menneskelig liv (Komischke-Konnerup, 2018).

Det er i denne sammenhæng omsorgen i den pædagogiske praksis træder frem som forudsætning for udvikling, og det bliver i denne tilgang til udvikling indholdet i relationen, interaktionerne, aktiviteterne og funktionerne i højere grad end målet, der kommer til at definere det meningsbærende og meningsskabende i færdighedstræningen i forhold til almindelige daglige aktiviteter og funktioner.

De beboer, vi har talt med, fortæller, at hverdagslivet og hjemligheden skaber en følelse af samhørighed og ro i deres liv i den forstand, at de ved, at de altid kan få hjælp. De får deres regninger betalt, de får den medicin, de har behov for, og der er altid mad i køleskabet også de dage, hvor det kan være svært selv at få det fyldt. For nogle beboere træder betydning af fællesskabet også frem i deres udsagn om, hvilken betydning EKKOfondens botilbud har for dem i den forstand, at de beskriver hvordan de følelsesmæssige kvaliteter, ikke bare i relationen til medarbejderne men også andre beboere, får en betydning for evnen til udrette noget aktivt i og i kraft af fællesskabet (Appel Nissen, 2018).

Hjemlighed træder her frem som et relationelt og emotionelt anliggende (Højlund, 2006), hvor beboerne i hverdagen og det hjemlige oplever nærvær og en følelsesmæssig anerkendelse også selv om, man har været vred og sagt en masse lort. Centralt i dette er fordringen om, at medarbejderne skal være i stand til at skabe en rolig dag for alle beboer gennem regulering af egne følelser og reaktioner på beboernes affekter. Medarbejderne kommer også her til at fremtræde som følelsesmæssige rollemodeller i forhold til netop affektregulering og håndtering af konflikter mellem beboerne.

Et phronetisk, humanistisk-etisk perspektiv

Der kan empirisk og analytisk således argumenteres for, at der i EKKOfondens pædagogiske praksis kan identificeres et *phronetisk, humanistisk-etisk perspektiv*, hvor det centrale er:

- Omsorgen som værn om borgerens sårbarhed, fundament for tryghed og betingelse for udvikling
- Medarbejdernes praktiske, fornuftige og følelsesmæssige kompetencer
- Det ubetingede møde med beboeren som et unikt menneske

Hverdagslivet og det hjemlige, det relationelle og emotionelle træder empirisk frem som centrale elementer i omsorgen og konstruktionen af den daglige situationelle pædagogiske praksis. Hvor medarbejderne i tilrettelæggelsen af de forskellige daglige funktioner og aktiviteter indtager en både kompenserende, støttende og trænende rolle ud fra konkrete situationsbestemte vurderinger af beboers formåen, behov og ressourcer.

I de praktiske handlinger bidrager medarbejderne med deres livserfaring, fornuftige og følelsesmæssige kompetencer som rollemodeller gennem gentagelserne af hverdagslivets mange funktioner og aktiviteter, til en genkendelighed i et praktisk og fælles liv, hvor gentagelserne og genkendeligheden empirisk og analytisk træder frem som meningsbærende og meningsskabende fænomener i beboernes væren, følelse af samhørighed, fællesskab og udvikling af færdigheder.

Omsorgens betydning i den pædagogiske praksis bidrager samtidig til et argument om at løfte omsorgsbegrebet frem som noget helt centralt og afgørende i relationsarbejdet med en gruppe udsatte voksne, der i det danske samfund indgår i gruppen af borgere med højeste grad af kompleksitet i udsathed.

En udviklingsforståelse

Udvikling kommer i en neo-liberal velfærdspolitisk forståelse af udvikling og ideen om det produktive og potentielle menneske (Appel Nissen, m.fl., 2018) ofte til at stå i modsætning til omsorg. Potentialitet knytter sig i denne forståelse til en særegen vægtning af fremtiden og borgerens vilje og evne til at bevæge sig ud af sin nuværende situation, uanset karakteren af denne situation, og imod større uafhængighed af velfærdsstaten (Jørgensen og Ringø, 2018).

Omsorg og udvikling viser sig i praksis ofte som to adskilte diskurser, hvor omsorgen betoner opmærksomheden mod den andens tryghed, sårbarheden og det værn, der kan etableres i omsorgen for den anden. Udvikling betoner den andens frihed og opmærksomheden mod den andens robusthed og de udfordringer, det sociale og pædagogiske arbejde kan spille ind med for styrke denne robusthed og frihed til højere grad af uafhængighed (Bylov, 2013).

Udvikling træder i EKKOfondens praksis frem som noget, der er forbundet med det genkendelige i hverdagslivets almindelige daglige aktiviteter og funktioner. Hvor med-

arbejderne viser sig som både praktiske og følelsesmæssige rollemodeller for det meningsbærende og meningsskabende i hverdagslivets mange forskellige interaktioner. Medarbejder og beboer forbindes i det meningsskabende som handlende eksistenser rettet mod det gode i formningen af både borgerens individuelle liv og et fælles menneskeligt liv (Komischke-Konnerup, 2018).

Omsorg træder her frem som forudsætning for udvikling, samtidig bliver det i denne tilgang til udvikling indholdet i aktiviteterne, relationerne og interaktionerne i højere grad end målet, der kommer til at definere udviklingen de almindelige daglige aktiviteter og funktioner.

Denne forståelse af udvikling står samtidig i modsætning til målsætningen for EKKOfondens eget dokumentationsredskab EKKOdoc og arbejdet med EKKOdoc i den pædagogiske praksis. Der er i udviklingen af redskabet hentet inspiration i Voksenudredningsmetoden, det mål- og dokumentationsrationale, der dominerer denne metode i den forstand, at Voksenudredningsmetoden har fokus på beskrivelse af funktionsniveau, indsatsmål og dokumentation af udviklingen i borgerens funktionsniveau på en række faktorer ift. de formulerede indsatsmål.

EKKOdoc kommer med Voksenudredningsmetoden som inspiration til at formidle en forståelse af udvikling, som knytter sig til det produktive og potentielle menneske. Metoden tilbyder både medarbejder og borgere et bestemt sprog for udvikling, hvor borgeren samtidig underkastes et diskret disciplinerende blik (Foucault, 1977), og en bestemt måde at handle, interagere og præsentere sig selv på (Goffman, 1967), som kommer til at definere, hvordan de pædagogiske indsatser skal styrke borgerens robusthed i forhold til selvstændighed og uafhængighed af velfærdsstaten.

Voksenudredningsmetodens og EKKOdocs vægtning af fremtiden står i kontrast til den nutid, der kan identificeres i EKKOfondens generaliserede forestillinger om omsorgens, relationernes og det emotionelles betydning i værnet om sårbarheden og det særegne ved det enkelte menneske, det ubetingede møde, det situationelle og konkrete i vurderingen af beboerens formåen, behov og ressourcer. Det bliver samtidig vanskeligt at have blik for og inddrage betydningen af fællesskaber, som det viser sig både i beboernes beskrivelser af, hvordan de gør brug af fællesskabets følelsesmæssige kvaliteter, kan udrette noget aktivt i og i kraft af fællesskabet. Og som det viser sig i de empiriske observationer af betydningen af det meningsskabende og genkendelige i hverdagslivets almindelige daglige interaktioner og aktiviteter.

Der træder således et dilemma frem i den pædagogiske praksis mellem på den ene side EKKOfondens generaliserede forestillinger om omsorgens betydning, det relationelle og emotionelle i hverdagslivet, det hjemlige og værnet om det sårbare og særegne ved det enkelte menneske i et ubetinget og anerkendende møde mellem medarbejder og

beboer. Og på den anden side kravet om dokumentation og ansvarlighed (accountability) i forhold til arbejdet med de indsatsmål, der er formuleres af eller sammen med den kommunale aktør i bestillingen af opgaven.

Der kan samtidig identificeres et potentiale til formuleringen af en anden udviklingsforståelse i EKKOfondens pædagogiske praksis, som med fordel kan løftes frem og danne udgangspunkt for arbejdet med og dokumentationen af beboernes udvikling. En forståelse, hvor omsorg er en forudsætning for udvikling, og hvor der i højere grad er fokus på indhold frem for mål, borgerens formåen, behov, ressourcer og det meningsskabende i hverdagslivets almindelige daglige interaktioner og aktiviteter.

En privat faglighed

I EKKOfondens generaliserede forestillinger om betydningen af medarbejdernes livserfaring og iboende menneskelige egenskaber, følelsesmæssige, fornuftige og praktiske kompetencer og karaktertræk, som det centrale i den pædagogiske praksis, er grænserne mellem det personlige og det private domæne i relations arbejdet ofte i og på spil. Medarbejderne skal være engageret og have ægte interesse i beboernes liv, væren og trivsel, og flere medarbejdere beskriver det som en *livsstil* at være ansat i EKKOfonden.

Empirisk og analytisk træder medarbejderne frem som den sociale kapital, medarbejderne så at sige tilfører organisationen i kraft af dem, de er, og som udgør det pædagogiske fundament i EKKOfondens *institutionelle totalløsning*. Medarbejderne forventes at stille disse iboende menneskelige kompetencer til rådighed både praktisk og følelsesmæssigt i formningen af det sociale netværk, beboerne imperativt har manglet i deres liv.

Der er i denne del af relations arbejdet et usynligt skel mellem medarbejder og beboer i forholdet mellem det personlige og det private domæne, nærhed og distance. Medarbejderne har forskellige værdier, holdninger, vaner og rutiner, forståelser og grænser for nærhed i relations arbejdet, som kommer til at definere mange forskellige former for faglighed i den pædagogisk praksis. Medarbejdere beskriver således også i deres fortællinger fra praksis, hvordan de oplever at stå alene med nogle ganske vanskelige beslutninger og dilemmaer i denne del af relations arbejdet og kun have sig selv som reference.

Hvilket betyder, at det ofte alene bliver egne værdier og holdninger, vaner og rutiner, som kommer til både bevidst eller ubevidst at afgøre konkrete beslutninger, definere håndteringen af dilemmaerne og den faglighed, der former den pædagogiske praksis i interaktionerne med beboerne. Dele af relations arbejdet risikerer således at blive

uigennemsigtigt og noget, der kun vedkommer den enkelte medarbejders overvejelser, følelser, holdninger og værdier, rutiner og vaner i en privat form for faglighed, subjektive oplevelser og ”synsninger” i den konkrete situation og relation til en beboer.

”Det er vigtigt, at vi så har nogle gode værdier...” udtaler en medarbejder. Og de karaktertræk eller dyder, EKKOfonden har identificeret som karakteriserende for EKKOfondens forventninger til medarbejdernes adfærd, træder her frem som afgørende i vurderingerne af, hvorvidt medarbejderne handler *rigtigt* eller *forkert*. Samtidig er disse dyder altid til fortolkning og forhandling. Man kan eksempelvis være handlekraftig, modig, mulighedsøgende, løsningsorienteret og en tydelig rollemodel på mange måder afhængig af ens personlighed, livserfaringer, værdier og vaner i livet. Det beror altid på den konkrete situation, medarbejder og beboer. Og det er i disse situationer empirien peger på, at medarbejdernes beslutninger risikerer at blive private og uigennemsigtige for andre.

Det betyder, at det er vanskeligt empirisk at identificere en fælles forståelse af faglighed, hvor medarbejderne formår at løfte egne erfaringer ind i en fælles faglig referenceramme, der bevidst bidrager til viden og kompetencer i styrkelsen og forankringen af et *phronetisk humanistisk-etisk perspektiv* i praksis.

Det betyder også, at nogle medarbejdere oplever, at der bliver lagt afstand til deres handlinger, fordi de opfattes som *forkerte*. Hvor andre medarbejdere fremhæves, som havende den *rigtige* adfærd. Uden det nødvendigvis er gennemskueligt og tydeligt for den enkelte, hvad der gør adfærden rigtig eller forkert. Vurderingerne knytter sig til individuelle fortolkninger af medarbejderens adfærd og en normalisering af vurderingerne med henvisning til, at ”*sådan gør vi*” eller ”*sådan gør vi ikke i EKKOfonden..*”

I forhold til beboerne normaliseres det private i fagligheden ved, at det alle steder i organisationen ofte præciseres, at medarbejderne ”...*kan noget forskelligt, og beboerne er gode til at finde ud af, hvad de kan bruge hver enkelt medarbejder til..*” Men beboerne har heller ikke andre muligheder end at navigere i disse også modstridende betingelser, hvor medarbejderne har forskellige grænser for nærhed, bringer forskellige erfaringer, holdninger og vaner med sig, som kommer til at definere, hvordan de er handlekraftige, modige, løsningsorienterede, og hvilken type rollemodel de er.

Kapitel 6

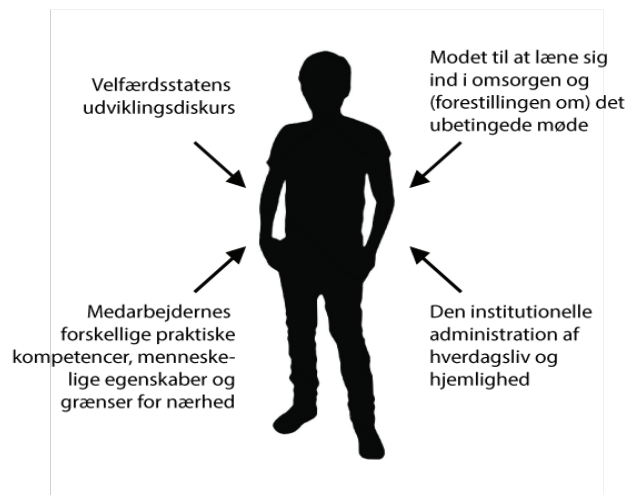
Perspektivering - udfordringer og potentialer

En udfordring i EKKOfondens pædagogiske praksis, vi ikke har adresseret i vores analyse, er magt. Magt kan i EKKOfondens markedsføring af organisationen som et humanistisk-etisk alternativ til de offentlige institutioner, forstås som værende forbundet med en pædagogisk praksis, der er styret af kommunale regler, fagprofessionelle forståelser, viden og metoder, hvor blikket for, forståelsen og betydningen af det menneskelige, det livslærte, praktiske og fornuftige i relations arbejdet forsvinder. Men er magt ikke også til stede i det menneskelige, det livslærte og fornuftige? Er det ikke til stede i de dyder, EKKOfonden retter blikket mod i rekrutteringen af nye medarbejdere og medarbejdernes egne fortolkninger af disse dyder i den pædagogiske praksis? Kan man som social arbejder sikre sig en menneskelig relation alene ved at aflægge sig de fagprofessionelle kompetencer, viden og færdigheder, eller ved slet ikke at tage det fagprofessionelle på sig? Og bliver det fagprofessionelle ikke også en del af det livslærte, det menneskelige, praktiske og fornuftige både før, under og efter at have gennemført en uddannelse?

Spørgsmål der ikke kun er interessante i den pædagogiske praksis, der former sig EKKOfondens tilbud, men generelt i socialt og pædagogisk arbejde, hvor forholdet mellem det menneskelige og det faglige opstilles som modsætningsforhold.

Et udsagn, der dukker op i mange sammenhænge, er udsagnet om, at det er en styrke i relations arbejdet, at medarbejderne ikke er ens, men netop kommer med forskellige praktiske kompetencer og menneskelige egenskaber, fordi beboerne har forskellige behov. At beboerne hurtigt finder ud af, hvem af medarbejderne de kan bruge til hvad. Beboerne har heller ikke så mange andre muligheder end at navigere i disse nogle gange også modstridende betingelser, replicerer vi i konklusionen.

Analyserne i dette studie viser, at beboerne udsættes for mange forskellige påvirkninger og er underlagt flere forskellige institutionelle autoriteter:



I velfærdsstatens socialpolitiske målsætning om at styrke det enkelte menneskes evne til at klare sig selv, større uafhængighed og mestringsevne, er læring og udvikling blevet en naturlig måde at håndtere forskelligartede sociale problemer på (Engen, 2017). En velfærdspolitisk målsætning, der samtidig abonnerer på en forståelse af læring og udvikling, som i forhold til selv de mest udsatte og syge mennesker udtrykker en forventning om, at mennesker skal ses som havende ressourcer og muligheder, der overskrider den eksisterende tilstand og funktionsniveau i forhold til en bestemt forståelse af frihed og selvstændighed. I denne forståelse forventes det, at mennesket er i stand til at udforske og skabe nye muligheder og mål i livet (Jørgensen og Ringø, 2018), der særligt retter sig mod uafhængighed af velfærdsstaten enten som selvforsørgende eller med et minimum af hjælp fra det offentlige.

Gennem teknologier (Andreasen, 2016) som voksenudredningsmetoden medieres (Verbeek, 2011) denne forståelse af læring og udvikling ved, at både borgere og medarbejdere tilbydes et sprog og en bestemt måde at forstå de sociale problemer på, interagere, handle og præsentere sig selv (Goffman, 1967). I dette underkastes beboeren et diskret disciplinerende blik i forvaltningen af sit liv (Foucault, 1977), der ansporer borgeren til bestemte handlinger og selvpræsentationer (Goffman, 1967). En lærings og udviklingsdiskurs, der så at sige går bag om ryggen på både beboer og medarbejder i forståelserne af, hvordan det sociale og pædagogiske arbejde skal styrke borgerens robusthed, selvstændighed og frihed til at udforske og skabe nye muligheder og mål i livet (Jørgensen og Ringø, 2018). En diskurs der ikke levner meget plads til forestillingen om mennesket som et socialt væsen, der dels har behov for og er afhængig af andre mennesker i opnåelsen af det gode liv, og dels står i forhold til og kan udrette noget i aktivt fællesskab med andre (Appel Nissen, 2018). Hvor der reelt kun kan være et svar på spørgsmålet *"Hvad vil du gerne have ud af dit ophold på botilbuddet?"*

Beboerne træder samtidig ind en institutionel forestilling om et hverdagsliv og et ideal om hjemlighed og administrationen af dette ideal bl.a. i form af en bestemt måde at strukturere hverdagen; spisetider, husregler og individuelle ugeskemaer, samvær og nærvær. Hvor skellet mellem forskellige livsfærer samtidig er ophævet (Goffman, 1961) i den forstand, at mange af beboerne kun i begrænset omfang bevæger sig i andre livssfære forbundet med fritid, beskæftigelse, uddannelse, familie og venner. Ikke for alle, men for mange former de aktiviteter, man forbinder med livsfærer uden for hjemmets rammer, sig i kortere eller længere perioder alene inden for EKKOfondens rammer.

Gennem denne afsondring fra omverdenen sker der en rolleberøvelse, i det den enkelte ikke har mulighed for at indtage forskellige roller i løbet af dagen, som det ville være tilfældet uden for botilbuddet. Idealet om det hjemlig, de strukturer der skaber hjemlighed og det nærvær, der forbindes med det hjemlige er imperativt noget, der har været fraværende i beboernes liv. Og som beboerne på den ene side måske søger, men som de samtidig kan have vanskeligt ved at være i længere tid ad gangen.

Beboerne har ikke eget køkken eller badeværelse, hvorfor de er tvunget til at dele køkken og badeværelse med de andre beboere. De kan have et køleskab på værelset men er nødt til at indgå i en form for tvungen socialisering i den sociale kontakt i forbindelse med madlavning og nogle steder spisning. Beboerne er også tvunget til at dele bad med mennesker, de reelt ikke er familiært forbundet med. Der pågår desuden en form for om-programmering (Jacobsen og Kristiansen, 2002), når medarbejderne i relations arbejdet tilbyder beboerne deres værdier og holdninger i mestringen af deres hverdagsliv, egne vaner og rutiner eksempelvis omkring kost og motion, eller hvordan de bedst administrerer deres økonomi.

Forhold Goffman (1961) definerer som en *mortifikationsproces*, hvor beboerens selvopfattelse gradvis nedbrydes (Jørgensen, 2012). Beboerne har i princippet kun mulighed for at skabe afstand til denne administration af deres liv ved at blive på deres værelse i det omfang, det er muligt, eller forlade botilbuddet og eventuelt opsøge andre sociale arenaer uden for botilbuddet, hvor de har mulighed for at indtage andre sociale roller og fastholde en selvopfattelse, de ikke har adgang til i botilbuddet.

Beboerne møder medarbejdere, som kommer med forskellige erfaringer, praktiske kompetencer, menneskelige egenskaber og grænser for nærhed. De tilbydes forskellige værdier og holdninger, vaner og rutiner i mestringen af deres hverdagsliv, den støtte og træning de har adgang til i deres relation til medarbejderne.

De skal være i stand til at navigere og gøre brug af medarbejdernes mange forskellige praktiske kompetencer og menneskelige egenskaber og erfare, at grænserne mellem nærhed og distance er forskellig fra den ene medarbejder til den anden. Hvem kan bruges til hvad, og hvor går grænserne for medarbejdernes engagement?

I dette skal beboerne samtidig finde modet til at læne sig ind i omsorgen og anerkendelsen i (forestillingen om) det ubetingede møde, hvor medarbejderne værner om beboerens sårbarheder og retten til at være det unikke menneske, de også er. De skal på sigt blive i stand til at gøre brug af de følelsesmæssige kvaliteter i relationen til medarbejderne i deres rettethed mod at skabe forandringer i deres liv og overkomme de problemer, der er årsagen til, at de befinder sig i botilbuddet.

Det er et magtfuldt møde, hvor man risikerer at skabe nye problemer i forhold til ekstern socialisering og muligheden for at udøve flere roller på trods af, at man i den pædagogiske praksis søger at skabe de bedste forhold for udvikling. Og hvor vi samtidig kan identificere kimen til en udviklingsforståelse, der i højere grad har fokus på indhold, borgerens kontekstuelle og situationelle formåen, behov og ressourcer frem for mål, der ikke altid har øje for borgernes reelle potentiale.

Det er vores vurdering, at EKKOfonden i udviklingen af det phronetisk humanistisk-etiske perspektiv, der empirisk og analytisk træder frem i undersøgelsen, har en udfordring i forhold til, hvordan man overkommer de dilemmaer og konflikter, der udgør en barriere i forhold til en styrkelse af den samlede organisatoriske dømmekraft i praksis, en tydeliggørelse og bevidst anvendelse af de mange former for fagligheder, der er til stede i praksis. Centralt i dette er en skærpelse af den udviklingsforståelse, der empirisk og analytisk reelt viser sig i den pædagogiske praksis. Der er i udviklingen af forskellige fagligheder samtidigt behov for et opgør med det modsætningsforhold mellem menneske og fag, der præger den pædagogiske praksis. Disse to kan reelt ikke adskilles.

De elementer og dilemmaer, der identificeres i studiet af EKKOfondens pædagogiske praksis, er ikke noget, der alene karakteriserer EKKOfonden. Mange social arbejdere vil i forskellige former for organisering af socialt arbejde kunne genkende både centrale elementer, dilemmaer og konflikter i EKKOfondens pædagogiske praksis i en eller anden form. Det gør samtidig studiet af EKKOfondens praksis interessant som en eksemplarisk eller særlig case (Flyvbjerg, 2006), for det første fordi EKKOfonden i målsætningen om at kunne levere en *totalløsning* illustrerer betydningen af en fleksibel og løsningsorienteret organisatorisk og økonomisk ramme i tilrettelæggelsen af arbejdet med udsatte og marginaliserede voksne borgere.

For det andet illustrerer casen nogle interessante mekanismer i forholdet mellem fænomenerne omsorg og udvikling i socialt arbejde, hvor der samtidig rettes en særlig opmærksomhed mod betydningen af medarbejdernes personlige og menneskelige kompetencer, empatiske evner, tålmodighed og sindsro i arbejdet med en gruppe borgere, som har oplevet omfattende svigt og stigmatisering i deres liv, og som i det danske velfærdssamfund indgår i gruppen med højeste grad af kompleksitet i udsathed (Benjaminsen m.fl., 2018). En gruppe af borgere, hvor mødet med de professionelle og

de offentlige styringsrationalers økonomifokus ofte sker på bekostning af borgerens ret til selvbestemmelse og styring af eget liv (Mik-Meyer, 2018).

EKKOfonden - en moderne totalinstitution har vi valgt at kalde afrapporteringen af vores studie. Titlen indeholder en dobbelthed, fordi vi i studiet identificerer både en tro på forandring, ikke i en kontrollerbar verden, men i det altid foranderlige sociale arbejde. En holden fast i socialt arbejdes grundlæggende mandat til at fremme social forandring, social udvikling, social samhørighed, styrkelse og frigørelse af mennesker (IFSW).

"Human rights and social justice are critical in any social workers thinking and actions. The Statement of Ethical principles guides each social worker to challenge inequalities, discrimination in all its forms and empower people to be in charge of their lives, providing that they do not seek to harm or abuse people.." (IFSW)

Der rejser sig i de elementer, vi identificerer i EKKOfondens pædagogiske praksis, en tro på forandring i en udviklingsforståelse, hvor omsorg ikke bare er en forudsætning for udvikling, men samtidig i højere grad har fokus på indhold frem for mål, det meningsskabende i hverdagslivets genkendelige interaktioner og aktiviteter som det, der forbinder social arbejder og borger som handlende eksistenser i en rettethed mod det gode liv. Social arbejderen træder i denne forståelse frem som både praktisk og følelsesmæssig rollemodel i en praksis, der har sit udgangspunkt i den menneskelige væren, som den opstår og udfolder sig i det dynamiske og dialektiske felt i individets eksistens over for andre individer (Brandt, 2004).

I dette bliver den situationsbestemt praksis central. Anerkendelsen af det særegne ved det enkelte menneske i et ubetinget møde med borgerens formåen, behov og ressourcer. Social arbejderne skal i mødet med borgeren her bestræbe sig på ikke at miste sin sunde fornuft og blikket for det enkelte menneskes reelle muligheder for at folde sit potentiale ud. Ruste sig til reelle alliancer i en omsorgsrelation, hvor omsorg er forudsætning for udvikling, og hvor medarbejderens praktiske fornuft, menneskelighed, empatiske evner, tålmodighed og sindsro i arbejdet er centralt i mødet med borgerens (Belin, 2010) sårbarhed og reelle potentiale.

Der kan således argumenteres for, at det moderne i EKKOfondens praksis retter sig mod et kritisk, normativt og etisk opgør med en operationel og instrumentel styring af indsatsmål, læring og udvikling i socialt arbejde med en gruppe stigmatiserede, socialt udsatte og historisk marginaliserede borgere.

Samtidig beskriver EKKOfonden selv deres forretningskoncept som en *totalløsning*, der på den ene side tager udgangspunkt i borgernes behov og medarbejdernes menneskelige og personlige kompetencer i mødet med disse behov. En *institutionel totalløsning*, der på den anden side også i kraft af et krav om ansvarlighed i forhold til

kommunale kunder, offentlige økonomiske og administrative styringsrationaler, kommer til at abonnere på et økonomisk rationale og en udviklings diskurs, der så at sige går bag om ryggen (Foucault, 1977) på både medarbejdere og beboere.

I EKKOfondens styring af egne idealer om at være det humanistisk-etiske alternativ til fortællingerne om dehumaniseringen i de offentlige institutioner og samtidig ansvarlig i forhold til de offentlige styringsrationer, formulerer EKKOfonden forventninger til bestemte personlige karaktertræk i medarbejdernes levering af den sociale kapital til en institutionel totalløsning og indfrielse af disse idealer og krav. EKKOfonden kommer i dette til at abonnere på en udviklingsforståelse, hvor det sociale og pædagogiske arbejde skal styrke beboernes robusthed i forhold til målsætningen om uafhængighed af velfærdsstaten.

En praksis der styres af økonomisk, administrative rationaler og en udviklings diskurs, der abonnerer på et bestemt sprog for udvikling, adfærd og forventninger til både medarbejdere og beboere i forhold til handlemåder i sociale interaktioner og præsentationen af sig selv (Goffman, 1967). Hvor både medarbejdere og beboere risikerer at opleve det, Goffman (1961) beskriver som en nedbrydelse og omprogrammering af det enkelte menneskes opfattelse af sig selv.

Mekanismer i socialt arbejdes dilemmaer i en nordisk velfærdsstat, som ikke kun EKKOfonden kæmper med i bestræbelserne på at levere godt socialt arbejde til en gruppe af samfundets mest udsatte borgere. Dilemmaer som heller ikke har en sand løsning, men som alene kan håndteres i de konkrete situationer, interaktioner og aktiviteter, socialt arbejde består af.

Så hvad er EKKOfonden for en organisation?

1. En form for offentligt finansieret og privat drevet godgørende og social advokerende organisering af socialt arbejde, der kan rumme og støtte en gruppe af borgere med meget sammensatte og komplekse former for udsathed. Hvor omsorgens etiske dimension og medarbejdernes menneskelige kompetencer i højere grad end fagprofessionelle kompetencer og metoder trækkes frem som centrale i en situationsbestemt praksis og et ubetinget møde med borgernes reelle muligheder for udvikling. En praksis der bygger på et ideal om at stå i modsætning til de økonomiske styringsrationalers standardisering og dehumanisering af socialt arbejde.
2. Business i form af et offentligt finansieret og privat drevet moderniseret Asyl, der afsondret fra det normale samfund kan rumme og tage vare på mennesker i komplekse former for udsathed, som både behandlingspsykiatrien, de kommunale og regionale botilbud har svært ved at rumme og tage vare på. En

gruppe borgere det danske velfærdssamfund historisk har haft svært ved at finde plads til.

3. En potentiel legitim aktør i styrkelsen af kvaliteten i den samlede socialpsykiatriske indsats i Danmark. Socialstyrelsen har i perioden 2019 – 2022 i værksat et ambitiøst initiativ, der skal give socialpsykiatrien et omfattende kvalitets- og kompetenceløft. Initiativet har særligt fokus på en understøttelse af og udvikling hen imod en recovery-orienteret og rehabiliterende tilgang herunder faglige pejlemærker for kvalitet i den socialpsykiatriske indsats, og en styrkelse, udbredelse og forankring af viden og kompetencer i arbejdet med psykiske syge borgere. Men det er i Socialstyrelsens beskrivelse (Socialstyrelsen, 2019) af initiativet svært at få øje på netop den målgruppe, EKKOfonden retter sit tilbud mod, og i arbejdet med denne gruppe netop behovet for samtidig at have opmærksomhed på borgerens reelle muligheder for udvikling.

Vi har lært EKKOfonden at kende som både, og. EKKOfonden indeholder elementer af det hele. Det er business. Fonden har fundet en niche (Mik-Meyer, 2018), et marked, hvor der er en efterspørgsel på bolig og arbejdskraft, der er villig til at gå ind i opgaverne med en målgruppe, der ikke synes at være plads til andre steder. De har opbygget et forretningskoncept, hvor der altid er adgang til de boliger og den fleksible, løsningsorienterede og handlekraftige arbejdskraft, der efterspørges i løsningen af den opgave, kommunerne bestiller. De skaber ro i sagsbehandlingen og koordineringen af opgaver, de kommunale sagsbehandlere har svært ved at få løst (Benjaminsen, 2018; Mik Meyer, 2018).

EKKOfonden bidrager samtidig med nye forståelser af omsorgens betydning for udvikling og en udviklings forståelse, der i højere grad har fokus på indhold end mål i hverdagslivets meningsbærende og genkendelige interaktioner. Der viser sig i EKKOfondens pædagogiske praksis et blik for den menneskelig væren, det sårbare, særegne og afhængige menneske. Det, der i hverdagslivet forbinder mennesker med hinanden, skaber fællesskaber og former det gode liv, og ikke mindst udsatte og marginaliserede borgers reelle muligheder for udvikling.

En udviklings forståelse der i en situationsbestemt praksis bryder med de velfærdstatslige management strategier og operationelle forståelse af de sociale indsatser i et *phronetisk humanistisk-etisk perspektiv*, hvor fokus samtidig er på betydningen af social arbejdernes menneskelige kompetencer som en forudsætning for etisk bevidsthed og dømmekraft i socialt arbejde.

Og skal kvaliteten i socialt arbejde med samfundets mest udsatte grupper af voksne styrkes, forudsætter det, som socialstyrelsen lægger op til, forskellige former for

partnerskaber, hvor de psykiatriske, sociale og sundhedsfaglige stemmer, offentlige og private aktører finder sammen i udviklingen og forankringen af en mere integreret psykiatrisk og social behandlings strategi. En strategi, der er forankret i en professionel humanistisk-etisk tilgang i socialpsykiatrien, og samtidig vedvarende forholder sig kritisk til og er i kritisk dialog med det omgivende samfund (Brandt, 2004).

Det er vores håb, at dette studie af EKKOfondens pædagogiske praksis kan indgå som et videns bidrag i en kritisk dialog og styrkelse af kvaliteten i socialpsykiatrien på tværs af offentlige og private aktører til fordel for de borgere, hvem dette bidrag vedrører.

Anvendt litteratur

Andersen, P.Ø. (2008) *Omsorgen har det svært*, Vera, nr.42, s. 6-11.

Andreasen, T. (2016) *Foucault som tænker af teknologien*, Agora, 01/2016 volume 33, s. 83 - 100

Appel Nissen, M.; Fallov, M.A og Ringø, P. (red.) (2018) *Menneskesyn i socialt arbejde. Om udviklingen af det produktive menneske*. København. Akademisk Forlag.

Appel Nissen, M. (2018) *Kampe om menneskesyn – hvem er homo faber?*, i (red.)

Appel Nissen, M.; Fallov, M.A og Ringø, P. *Menneskesyn i socialt arbejde. Om udviklingen af det produktive menneske*. København. Akademisk Forlag.

Appel Nissen, M. og Engen, M. (2019/work in progress) The possibility of care in statutory social work.

Bak Nielsen, V. (2017) *Unge på kanten – et kvalitativt casestudie af en gruppe unge i udsatte positioner, som handler, søger indflydelse og udfordrer det sociale arbejde på den uddannelses- og beskæftigelsespolitiske frontlinje*. Ph.d. afhandling. Aalborg Universitetsforlag.

Bank Mikkelsen, N.E. (1971) *Noget om åndsvage*, i (red.) Jepsen, J. *Afvigerbehandling*. København. Thaning og Appels Forlag.

Benaminsen, L; Birkelund, J.F; Enemark, M.H og Andrade, S.B. (2018) *Socialt udsatte borgeres brug af velfærdssystemet. Samfundsøkonomiske aspekter*. Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for velfærd. København.

Berger, L.B., og Luckmann, T. (1999) *Den samfundsskabte virkelighed. En videnssociologisk afhandling*. Lindhart og Ringhof.

Belin S. (2010) *Relation før metode*. København. Akademisk Forlag.

Birk, R.H.; Fallov, M.A. og Larsen, L. (2018) *Det netværkende menneske*, i (red.) Appel Nissen, M.; Fallov, M.A og Ringø, P. *Menneskesyn i socialt arbejde. Om udviklingen af det produktive menneske*. København. Akademisk Forlag.

Bjerg, K. (1989) *Hjemme i rummene – hjemme i tiden*, i (red.) Westman, B *Hjemfølelse*. København. Laboratoriet for Boligbyggeri, Kunstakademiets Arkitektskole.

Brandt, P. (2004) *Socialpsykiatri – psykiatri på et humanistisk grundlag*. Munksgaard Danmark

Bourdieu, P. (1986) *The Forms of Capital, Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. J. Richardson (ed.), New York: Greenwood Press, 46 – 58

Bylov, F. (2013) *Opkvalificering af medborgerskabet i de beskyttede livsformer?*, i (red.) Langager, S. *Perspektiver på pædagogisk faglighed i botilbud for voksne med udviklings-hæmning – en kvalikompo antologi*, Århus Universitet: Danmarks Pædagogiske Universitet (DPU).

- Bømler, T. (2012) *Fra specialisering og tilbage til specialisering*, s.4 – 13, Uden for nummer, 24, 20112.
- Demant, J. (2006) *Fokusgruppen – spørgsmål til fænomener i nuet*, i Berg, O. og Villadsen, K. *Sociologiske metoder – fra teori til analyse i kvantitative og kvalitative studier*. Forlaget Samfundslitteratur.
- Douglas, M. (1991) *The idea of home: A kind of space in Social Research*, Vol. 58, Issue 1. Pp. 287 – 308
- EKKOfondens magasin, april, 2014
https://issuu.com/ekkofonden/docs/ekkofonden_magasin4
- EKKOfondens magasin, efteråret, 2016
https://issuu.com/ekkofonden/docs/161026_ekko_mag9-online
- EKKOfondens magasin, april, 2017
https://issuu.com/ekkofonden/docs/170411_ekkofonden_mag10_v6_endelig
- EKKOfondens magasin, oktober, 2017
https://issuu.com/ekkofonden/docs/171013_ekkofonden_mag11_endelig_ver
- EKKOfondens magasin, maj, 2019
https://ekkofonden.dk/wp-content/uploads/2019/05/190513_Ekkofonden_MAG14_opslag.pdf
- EKKOfondens Årsskrift, 2016
https://ekkofonden.dk/wp-content/uploads/2017/05/170428_EKKOfonden_aarsskift_2016.pdf
- EKKOfondens Årsskrift 2018
https://ekkofonden.dk/wp-content/uploads/2019/08/190617_EKKOfonden_aarsskift_2018_WEB.pdf
- Elvén, B.H. (2018) *Konflikter og low arousal*. Dansk psykologisk Forlag.
- Elvén, B.H. (2019) *Konflikter og voldsforebyggelse*, i (red.) Andersen, T.V. *Social- og specialpædagogik i pædagoguddannelsen*. København. Hans Reitzels Forlag.
- Engen, M. (2014) *Professionel praksis i botilbud for mennesker med udviklingshæmning: Om den daglige kamp for (en menneskelig) omsorg*. Ph.d. afhandling. Aalborg Universitetsforlag.
- Engen, M. (2017) *Omsorg i socialpædagogisk praksis*, i (red.) Larsen, V. og Rasmussen, L.G. *Social- og specialpædagogik i teori og praksis*. Frederiksberg. Frydenlund Academic.
- Eriksen, T.R. (2001) *Omsorgsteori – i et kritisk og videnskabsteoretisk perspektiv*, i (red.) Bjerrum, M. og Christiansen, K.L. *Filosofi, etik, videnskabsteori*. København. Akademisk Forlag.
- Fook, J. (2002) *Social Work – Critical Theory and Practice*. London. Sage Publications.

- Foucault, M. (1977) *Discipline and Punish. The Birth of Prison*. Penguin Books.
- Gullestad, M. (1989) *Kultur og hverdagsliv*. Oslo. Universitetsforlaget A/S, Det Blå Bibliotek.
- Goffman, E. (1961) *Asylums*. Harmondsworth. Penguin Books. Ltd.
- Goffman, E. (1967) *Interaction Ritual*. New York. Pantheon Books.
- Hansen, J.H. (2009) *Socialpædagogen, identitet og faglighed*. København. Hans Reitzel.
- Hansen, G.R. (2019) Etik, dømmekraft og dilemmaer i den social- og specialpædagogiske profession, i (red.) Andersen, T.V. Social- og specialpædagogik i pædagoguddannelsen. København. Hans Reitzels Forlag.
- Healy, K. (2016) *Socialt arbejde i teori og kontekst*. København, Akademisk Forlag
- Honneth, A. (2003) *Behov for anerkendelse*. København. Hans Reitzels Forlag.
- Honneth, A. (2006) *Kamp om anerkendelse*. København. Hans Reitzels Forlag.
- Hutchinson, G.S. og Olstedal, S. (2011) *Modeller i socialt arbejde*. København, Hans Reitzels Forlag.
- Høgh, H. (2016) *Støttetilbud til udsatte voksne*, i (red.) Jensen, B.M. og Schiermacher, I. *Udsatte voksne og socialt arbejde*. København. Hans Reitzels Forlag.
- Højlund, S. (2006) *Hjemlighed som pædagogisk strategi*, i (red.) Kristensen, S.O. *Mellem omsorg og metode. Tværfaglige studier i institutionsliv*. Forlaget PUC, CVU Midt-Vest.
- IFSW (Internationale Federation of Social Worker)
<https://www.ifsw.org/what-is-social-work/>
- Jacobsen, M. og Kristiansen, S. (2002) *Erving Goffman – det situationelle selv og selvets dramatiske effekter*, i (red.) Petersen, A. *Selvet. Sociologiske perspektiver*. København. Hans Reitzels Forlag.
- Jacobsen, T.B. (2006) *Institutionel etnografi – myter og logikker i moderne organisationer*, i Berg, O. og Villadsen, K. *Sociologiske metoder – fra teori til analyse i kvantitative og kvalitative studier*. Forlaget Samfundslitteratur.
- Jørgensen, A. M. og Ringø, P. (2018) *Det potentielle menneske*, i (red.) Appel Nissen, M.; Fallov, M.A og Ringø, P. *Menneskesyn i socialt arbejde. Om udviklingen af det produktive menneske*. København. Akademisk Forlag.
- Jørgensen, S. (2012) *Goffman og det sociale arbejde*, i (red.) Nielsen m.fl. *Teori i socialfaglig praksis*. Århus. VIA Systime

Karvinen, S. (1999) *The Methodological Tensions in Finnish Social Work Research*, i (red.) Karvinen, S.;Pösö, T. og Satka, M. *Reconstructing Social Work Research*. Finnish Methodological Adaptions. Jyväskylä, SoPhi.

Komischke-Konnerup, L. (2018) *Gentagelsens pædagogik. En almen pædagogisk undersøgelse af pædagogisk praksis for unge med særlige behov*. Ph.d. afhandling. Aalborg Universitet.

Kristiansen, S. og Kroghstrup, H.K. (1999) *Deltagende observation. Introduktion til en forskningsmetodik*. København. Hans Reitzels Forlag.

Maturana, H. (1987) *Kundskabens træ – den menneskelige erkendelses biologiske rødder*. Forlaget Ask.

Mik-Meyer, N. (2018) *Fagprofessionelles møde med udsatte klienter. Dilemmaer i den organisatoriske praksis*. København. Hans Reitzels Forlag.

Monrad, M. (2016) *Kollegialt følelsesarbejde på plejehjem og i daginstitutioner*. Dansk Sociologi. Årgang 27, nr. 3-4.

Nørgaard, B. (2019) *Relationskompetencer i social- og specialpædagogisk arbejde*, i (red.) Andersen, T.V. *Social- og specialpædagogik i pædagoguddannelsen*. København. Hans Reitzels Forlag.

Olsen, S.P.; Ekselinen, L. og Caswell, D. (2005) *Faglighed i social arbejde som forskningsgenstand – et kritisk konstruktivt perspektiv*. Working paper. København. AKF.

Payne, M. (1997) *Modern Social Work Theory*. London. Macmillan.

Petterson, U. (2009) *Socialt Arbete, Politik og Professionalisering. Den historiska udveckling i USA, og Sverige*. Stockholm, Natur og Kultur.

Rasmussen, T. H. (2010) (unpub.). *Fronesis og pædagogisk praksis. En fænomenologisk diskussion*. (pp. 1-35). Denne publikation stammer fra www.livsverden.dk - hjemstedet for: Forum for eksistentiel fænomenologi Forummet er et tværdisciplinært netværk af praktikere og forskere, som anvender eksistentiel-fænomenologisk grundlagsteori i deres arbejde, og som publicerer om dette. Forummet er grundlagt i 2010.

Region Midtjylland (2012) *Kritisk hændelse i psykiatrien i Region Midtjylland 2012*.

Sennet, R. (2009) *Håndværkeren. Arbejdets kulturhistorie*. Hånd og ånd. Gjern: Hovedland.

Socialstyrelsen (2013) *Voksenudredningsmetoden*

Socialstyrelsen (2018) *Kvalitetsmodel for Socialtilsyn*
<https://socialstyrelsen.dk/filer/tvaergaende/socialtilsyn/kvalitetsmodel-tilbud.pdf>

Socialstyrelsen(2019) *Kvaliteten i socialpsykiatrien styrkes*.
<https://socialstyrelsen.dk/nyheder/2019/kvaliteten-i-socialpsykiatrien-styrkes>

Storm Jensen, O. (1998) *Psykoterapeutens autencitet- terapiens afgørende led. Om at tage "at tage klienten alvorligt" alvorligt nok*. Psyke og Logos, nr. 19, s. 271 – 286.

Tholin, K.R. (2011) *Omsorg usynliggjøres og trenger en tydeligere posisjon* i (red.) Glaser, V.; Moen, K.H.; Mørreaunet, S. og Søbstad, F. *Barnehagens Grunnsteiner – Formålet med barnehagen*, Oslo: Universitetsforlaget.

Uggerhøj, L. (2008) *Practice Research in Social Work: "hands on" knowledge production*. In 19th World Conference of Social Work International Federation of Social Workers, IFSW.

Uggerhøj, L. (2016) 'Theorizing Practice Research in Social Work' in Shaw, I. Hardy, M. and Marsh, J. *Social Work Research , volume three: The Practice of Social Work Research*. London: Sage Publishing

Uggerhøj, L. (2019) 'Praksisforskning – når forskning, kundskabsproduktion og faglig udvikling forenes'. *Tidsskrift for professionsstudier* nr. 29, 2019

Verbeek P.P. (2011) *Moralizing Technology. Understanding and Designing the Morality of Things*. Chicago and London. The university of Chicago Press.

Wicker, A. W. (1987). *Behavior settings reconsidered: Temporal stages, resources, internal dynamics, context*. In D. Stokols & I. Altman (Eds.), *Handbook of environmental psychology* (Vol. 1, pp. 613–654). New York: Wiley

Wæhren, Ejlersen Eva (2018) *Almindelige Daglig Levevis*, Munksgaard, København

